

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE
DIOS**

FACULTAD DE ECOTURISMO

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**“ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LABERINTO - 2018”**

PRESENTADO POR

Bach. GUTIERREZ HUAMAN, Franklin Hitler

Bach. YARIN DELGADO, Amelia Nilda

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESORA:

Dra. PAREDES VALVERDE, Yolanda

Puerto Maldonado, Octubre – 2021

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE
DIOS**

FACULTAD DE ECOTURISMO

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**



TESIS

**“ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LABERINTO - 2018”**

PRESENTADO POR

Bach. GUTIERREZ HUAMAN, Franklin Hitler

Bach. YARIN DELGADO, Amelia Nilda

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

ASESORA:

Dra. PAREDES VALVERDE, Yolanda

Puerto Maldonado, Octubre – 2021

DEDICATORIA

El trabajo de investigación, lo dedico a Dios, a mis padres y profesores; por haberme brindado su apoyo incondicional para ser el profesional que hoy en día soy.

Este trabajo de investigación está dedicado al padre celestial, a mis padres y mis seres queridos que me acompañaron en mi trayectoria para lograr mis metas.

AGRADECIMIENTO

Primeramente doy gracias a Dios por guiarme y darme fuerza de voluntad para ponerme delante de mis dificultades; a mis padres, docentes y amistades, por estar a mi lado en todo momento de mi vida estudiantil y hoy en día permanecen a mi lado apoyándome de diferentes maneras para tener un futuro prometedor.

Agradezco al todo Poderoso, mis padres, profesores y amigos que siempre estuvieron acompañándome y apoyándome en todo momento de mi vida para ser un profesional que contribuya con la sociedad.

PRESENTACION

El trabajo de investigación, tiene por objeto describir las etapas del proceso administrativo ejecutadas en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO - 2018, elaborando el marco teórico y conceptual, obteniendo datos de las fuentes de la misma identidad ya mencionado en base a la problemática del proceso administrativo que se viene ejecutando en la gestión. Por otro lado, la evidencia empírica se basa en el trabajo de campo y con el apoyo del instrumento que se eligió para la recolección de datos, como es el cuestionario, que se aplicó a través de una entrevista a los trabajadores y el empleo de otras técnicas de recolección de datos, tales como la observación, que nos permitió recolectar información respecto al tema.

El cuestionario se aplicó dentro del municipio a los trabajadores nombrados y contratados por ser estos los más representativos de la municipalidad, las dimensiones del proceso administrativo gira en torno a cinco etapas: Planeación, Dirección, Integración, Organización y Control.

Se investigó las etapas del proceso administrativo en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO – 2018, comprendido por capítulos:

- Capítulo I, contiene la descripción del problema, la formulación del problema, una lista de objetivos, las variables, la operacionalización de las variables, su justificación y las consideraciones éticas.
- Capítulo II, contiene el marco teórico, los antecedentes de estudio, el modelo teórico y la definición de términos.
- Capítulo III, contiene metodología de investigación, el tipo de estudio, diseño de estudio, población y muestra, métodos y técnicas, tratamiento de los datos.
- Capítulo IV, contiene resultados del trabajo de investigación, conclusiones, las sugerencias y referencias bibliográficas.

RESUMEN

El estudio de investigación pretende ratificar las Etapas del Proceso Administrativo ejecutadas en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO; con lo cual se busca demostrar si se está realizando un adecuado el desarrollo del proceso administrativos en sus diferentes etapas con lo cual se puede demostrar si es que se está logrando el máximo desempeño de los recursos en referencia a la gestión municipal. Como objetivos específicos tenemos: describir la etapa de la Planificación, Organización, Integración, Dirección, Control de la identidad ya mencionado. Se desarrolló la investigación con el enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y diseño no experimental para lograr los objetivos que beneficiará a la municipalidad.

La investigación se realizó con un total de 42 trabajadores de la municipalidad tanto contratados y nombrados, que representan la muestra, como la muestra no es alta se realizó la MUESTRA POR CASO. Para el procedimiento de datos se utilizaron Microsoft Excel, para la tabulación y el programa SSPS nos ayudó a la obtención de los cuadros descriptivos y la escala de variables e indicadores.

Con el estudio se quiere verificar si se realizan adecuadamente las diferentes etapas del proceso administrativo y el uso adecuado de los recursos que conllevan a la realización de una buena gestión municipal con lo cual se demostraría que existen deficiencias en el cumplimiento de logro de los objetivos municipales y la satisfacción de las necesidades de los administrados.

Palabra claves:

Proceso Administrativo, Planeación, Organización, Integración, Dirección y Control.

ABSTRACT Y KEYWORDS

The research study intends to ratify the Stages of the Administrative Process in the District Municipality of Laberinto; With which it is sought to demonstrate if the development of the administrative process in its different stages is being carried out adequately, with which it can be demonstrated if the maximum performance of the resources is being achieved in reference to municipal management. As specific objectives we have: to describe the stage of Planning, Organization, Integration, Direction, Control, of the district municipality of Laberinto. The research was developed with a quantitative approach, descriptive scope and non-experimental design to achieve the objectives that will benefit the municipality.

The research was carried out with a total of 42 workers from the municipality, both hired and appointed, who represent the sample, as the sample is not high, the SAMPLE BY CASE was carried out. For the data procedure, Microsoft Excel was used, for the tabulation and the SSPS program helped us to obtain the descriptive tables and the scale of variables and indicators.

The study wants to verify whether the different stages of the administrative process and the proper use of the resources that lead to the realization of good municipal management are carried out properly, which would demonstrate that there are deficiencies in the fulfillment of the municipal objectives and the satisfaction of the needs of the administered.

Keywords:

Administrative Process, Planning, Organization, Integration, Direction and Control.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación describe las “ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO - 2018”. Cuyo objetivo fue describir las Etapas del Proceso Administrativo en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO. La investigación se realizó con un total de 42 trabajadores tanto nombrados como contratados laborando en las diferentes gerencias de la Municipalidad.

La investigación se desarrolló tomando como base la norma vigente del Nuevo Reglamento General de Grados y Títulos - 2019, poniendo en práctica todo lo aprendido durante la formación académica profesional, en la facultad de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, efectuando consultas bibliográficas de varios autores que aportaron con conocimientos sobre la materia a investigar, también para la investigación de campo.

Por tanto, en esta oportunidad se realizó el trabajo de investigación dedicado a la UNAMAD, a la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales; a sus docentes que nos ilustraron con sus conocimientos para aprender de ello, a nuestra asesora que nos guio en este importante paso, del mismo modo a los trabajadores del municipio que nos brindaron su apoyo para realizar esta investigación y así contribuir directamente e indirectamente con el presente trabajo desarrollado.

INDICE

CAPITULO I:		12
PROBLEMA DE INVESTIGACION		12
1.2.	¡Error! Marcador no definido.	1.2.1.
	¡Error! Marcador no definido.	1.2.2.
	¡Error! Marcador no definido.	1.3.
	¡Error! Marcador no definido.	1.3.1.
	¡Error! Marcador no definido.	1.3.2.
	¡Error! Marcador no definido.	1.4.
	¡Error! Marcador no definido.	1.5.
		161.6
	¡Error! Marcador no definido.	1.7.
	¡Error! Marcador no definido.	CAPITULO II
		19
MARCO TEORICO		19
2.1. Antecedentes de Estudio		19
2.1.1 Nivel Internacional		19
2.1.2 Nivel Nacional		20
2.1.3 Nivel Local		21
2.2	¡Error! Marcador no definido.	2.3. Marco Teórico
		26

2.3.1. Proceso o gestión Administrativa	26
2.3.2. Planeación	27
2.3.3. Organización	28
2.3.4. Integración	30
2.3.5. Dirección	31
2.3.6. Control	32
2.4. Definición de términos	33
CAPITULO III	35
METODOLOGIA DE INVESTIGACION	35
3.1. Tipo de Estudio	35
3.2. Diseño de Estudio	35
3.4. Métodos y Técnicas	36
3.5. Tratamiento de los Datos.	37
CAPITULO IV	38
RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	38
CONCLUSIÓN	67
SUGERENCIAS	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	77
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	78

<u>ANEXO N° 02: INSTRUMENTO - CUESTIONARIO</u>	79
ANEXO N° 03: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA REALIZACION DE ESTUDIO.	82
ANEXO N° 04: CARTA DE CONSENTIMIENTO DE Bach. FRANKLIN GUTIERES HUAMAN	83
ANEXO N° 05: CARTA DE CONSENTIMIENTO DE Bach. AMELIA YARIN DELGADO	84
ANEXO N° 06: SOLICITUD DE VALIDACION DE INSTRUMENTO	85
ANEXO N° 07: FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO	88
ANEXO N° 08: LLENADO DE LAS ENCUESTAS POR LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO.	91

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Resultados descriptivos de la Variable Proceso Adm.	40
Figura N° 02: Resultados descriptivos de la Dimensión Planeación.	41

Figura N° 03: Resultados descriptivos del Indicador Político.	43
Figura N° 04: Resultados descriptivos del Indicador Estrategia.	44
Figura N° 05: Resultados descriptivos del Indicador Objetivos.	46
Figura N° 06: Resultados descriptivos de la Dimensión Organización.	47
Figura N° 07: Resultados descriptivos del Indicador Estructura.	49
Figura N° 08: Resultados descriptivos del Indicador Coordinación.	50
Figura N°09: Resultados descriptivos de la Dimensión Integración.	52
Figura N° 10: Resultados descriptivos del indicador relación.	53
Figura N° 11: Resultados descriptivos del Indicador Cultura.	54
Figura N° 12: Resultados descriptivos de la Dimensión Dirección.	56
Figura N° 13: Resultados descriptivos del Indicador Supervisión.	57
Figura N° 14: Resultados descriptivos del Indicador Toma de Decisiones.	59
Figura N° 15: Resultados descriptivos del Indicador Motivación.	60
Figura N° 16: Resultados descriptivos del Indicador Productividad.	62
Figura N° 17: Resultados descriptivos de la Dimensión Control.	63
Figura N° 18: Resultados descriptivos del Indicador Verificación	65
Figura N° 19: Resultados descriptivos del Indicador Rectificación.	67

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Resultados descriptivos de la Variable Proceso Adm.	39
Tabla N° 02: Resultados descriptivos de la Dimensión Planeación.	41

Tabla N° 03: Resultados descriptivos del Indicador Político.	42
Tabla N° 04: Resultados descriptivos del Indicador Estrategia.	44
Tabla N° 05: Resultados descriptivos del Indicador Objetivos.	45
Tabla N° 06: Resultados descriptivos de la Dimensión Organización.	47
Tabla N° 07: Resultados descriptivos del Indicador Estructura.	48
Tabla N° 08: Resultados descriptivos del Indicador Coordinación.	50
Tabla N° 09: Resultados descriptivos de la Dimensión Integración.	51
Tabla N° 10: Resultados descriptivos del Indicador Relación.	53
Tabla N° 11: Resultados descriptivos del Indicador Cultura.	54
Tabla N° 12: Resultados descriptivos de la Dimensión Dirección.	55
Tabla N° 13: Resultados descriptivos del Indicador Supervisión.	57
Tabla N° 14: Resultados descriptivos del Indicador Toma de Decisiones.	58
Tabla N° 15: Resultados descriptivos del Indicador Motivación.	60
Tabla N° 16: Resultados descriptivos del Indicador Productividad.	61
Tabla N° 17: Resultados descriptivos de la Dimensión Control.	62
Tabla N° 18: Resultados descriptivos del Indicador Verificación.	64
Tabla N° 19: Resultados descriptivos del Indicador Rectificación.	66

CAPITULO I:

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Descripción del problema.

Dentro de las teorías de las ciencias administrativas tenemos las diferentes conceptualizaciones del Proceso Administrativo y sus diferentes etapas, pero es indiscutible refutar la gran importancia que tiene en el cumplimiento para el actuar de toda institución o empresa ya sea pública o privada para su adecuada búsqueda del desempeño laboral y una adecuada utilización de los recursos en las diferentes actividades relacionadas con la administración y su permanente investigación de la eficiencia y eficacia para lograr los objetivos de una organización.

Con la Teoría Clásica de Fayol surgió el modelo de la eficiencia, la productividad y la inclusión de métodos para la regulación que asegurara el éxito organizacional. El proceso de la teoría Clásica, comenzó con el diseño de cargos en las diferentes áreas organizacionales, por consiguiente, realizando la división de trabajo y expandiendo la brecha actual entre quien piensa y quien ejecuta las actividades, teniendo en cuenta al cumplimiento de los objetivos de la organización.

El proceso administrativo en el sector público busca mejorar y desarrollar habilidades de los funcionarios que cumplen las funciones administrativas en las diferentes oficinas donde laboran, a través marco normativo y los procedimientos concernientes a la administración pública; con el objetivo de viabilizar una labor

efectiva, semejante con los nuevos perfiles del proceso de transformación del sistema nacional administrativo en los diferentes sectores públicos. El proceso o gestión administrativa que fue desde 1990 - 2004, fue autónoma por diferentes sectores, a la fecha se trata de incentivar que se dé un adecuado proceso administrativo por cada gobierno a nivel nacional, regional y municipal.

A nivel nacional, la gestión pública y la administración son reconocidas como una organización política de una sociedad, para establecer reglas de convivencia, oportunidades de desarrollo de manera individual y de forma grupal, tiene como finalidad alcanzar mejores condiciones y bienestar para la sociedad, generando una estabilidad macroeconómica para el desarrollo social.

La administración pública constituye la plataforma para la elaboración de políticas que responden a los intereses generales de la sociedad como la gestión pública que son los principales pilares para el desarrollo sostenible del país.

Las etapas del proceso administrativo ejecutadas en la Municipalidad Distrital de Laberinto están disociadas, donde la PLANIFICACIÓN no se desarrolla de manera eficaz, tampoco realizan esfuerzos para cumplir con los objetivos municipales, esto hace que la buena toma de decisiones no sea la correcta por parte de la gerencia administrativa, esto nos hace observar que no están cumpliendo en su conjunto con los diversos propósitos para poder ejecutar sus planes. Por otro lado, en la Municipalidad Distrital de Laberinto y en referencia a la ORGANIZACIÓN es mediante esta etapa la de poder fortalecer los resultados y aprovechar al máximo todos sus recursos; humanos, materiales y técnicos; se puede determinar que las coordinaciones entre sus gerencias suelen ser ineficientes, deduciendo que no se realiza una adecuada coordinación entre su colaboradores y todos aquellos que son parte de la municipalidad; por otro parte existe una percepción incorrecta de la INTEGRACIÓN lo cual no se aplica correctamente en el municipio y eso conlleva a una insatisfacción laboral, por la incorrecta distribución de trabajos, recursos, para logra los objetivos municipales, sin embargo, también se puede indicar que la identificación cultural esta empobrecida a comparación de otras instituciones; en tanto, la

DIRECCION, se puede ver una carencia de motivación y débil comunicación entre las diferentes gerencias y por ende, entre los trabajadores, lo que impacta en el cumplimiento en las metas gerenciales y por ende, a los objetivos Municipales y por último, el CONTROL, se percibe una ausencia de disposiciones preventivas, lo que lleva a que las gerencias y los trabajadores infrinjan normas, leyes y procedimientos creando faltas o fallas en el cumplimiento de sus funciones y muchas veces por omisión, así mismo, se observa una escasez de control en la verificación de las funciones, trabajos y tareas en las diferentes áreas administrativas y así mismo, a las correcciones o rectificaciones del caso en referencia al cumplimiento de las normas, leyes y/o decretos del Gobierno central.

El proceso administrativo y sus diferentes etapas podrían ser incierta y desafiante en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO, por un sinnúmero de factores, cambios y evoluciones cargadas de incertidumbre. El gerente de la administración de la identidad mencionado se enfrenta a problemas cada vez más diferentes y complejos, que podrían complicar su buena labor y su capacidad para solucionar problemas.

La Municipalidad Distrital de Laberinto tiene ausencia en el ámbito general en cuanto a la planificación, organización, integración, dirección y control, lo cual podría darse al desconocimiento del proceso administrativo, funciones importantes de los encargados de encaminar una institución.

Estos desafíos llevan a que el presente estudio plantee siguiente.

1.2. Formulación del problema de investigación.

1.2.1. Problema general.

¿Determinar las etapas del Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Determinar la etapa de la Planeación en el Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018?
- ¿Determinar la etapa de la Organización en el Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018?
- ¿Determinar la etapa de la Integración en el Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018?
- ¿Determinar la etapa de la Dirección en el Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018?
- ¿Determinar la etapa de Control en el Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivos generales.

Describir las etapas del Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Laberinto – 2018.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Describir la etapa de la Planificación en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018
- Describir la etapa de la Organización en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018
- Describir la etapa de la Integración en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018.
- Describir la etapa de la Dirección en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018.
- Describir la etapa de Control en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018.

1.4. Variables

El presente trabajo de investigación tiene como variable las etapas del proceso administrativo de la Municipalidad Distrital de Laberinto.

1.5. Operacionalización de Variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO El proceso administrativo es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración. Münch, 2007	➤ PLANIFICACIÓN. “La determinación de los escenarios a futuro y a dónde quiere llegar la empresa, sin embargo, los resultados que se pretenden obtener, definir las estrategias para lograr la misión de la organización con una mayor probabilidad de éxito y una minimización de riesgos”. (Munch Galindo, 2007)	Políticas
		Estrategias
		Objetivos
	➤ ORGANIZACIÓN. “Consiste en el diseño y la determinación de la estructura de la organización en sus funciones y responsabilidades, así como el establecimiento de métodos, técnicas y la aplicación de los mismos que están tendientes a la simplificación del trabajo”. (Munch Galindo, 2007)	Estructura
		Coordinación
	➤ INTEGRACIÓN. “Selección y obtención de los recursos necesarios para la realización de los planes mediante la utilización de los recursos humanos, tecnológicos y financieros”. (Munch Galindo, 2007)	Relaciones
		Cultura
	➤ DIRECCIÓN. “Es la ejecución de todas las etapas del proceso administrativo, mediante la conducción y la orientación del trabajador en el	Supervisión
		Toma de decisiones
		Motivación

	ejercicio del liderazgo para el logro de la misión y visión de la empresa”. (Munch Galindo, 2007)	Productividad
	➤ CONTROL. “Establecimiento de los estándares para evaluar los resultados obtenidos de comparar, corregir desviaciones, prevenirlas, mejorarlas continuamente”. (Munch Galindo, 2007)	Verificar
		Rectificar

1.6 Justificación

Justificación Teórica

Las etapas del proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018, está definido en cinco etapas específicas dentro de la organización en sus diferentes gerencias como es la Planificación, Organización, Integración, Dirección y Control, considerando las diferentes actividades realizadas, con el fin de cumplir con sus metas programadas.

Justificación Metodológica

Esta investigación busca determinar cuán importante es para la Municipalidad Distrital de Laberinto emplear de forma adecuada los procesos administrativos y un adecuado cumplimiento de los objetivos municipales.

La importancia de la investigación radica en el desarrollo de un buen proceso administrativo, para lo cual se elaboró instrumentos de investigación como la observación, la entrevista, el análisis documental, para obtener la información versátil del personal responsable, para garantizar un futuro estable y deseable de la municipalidad, ya que es un ejercicio que no solo afecta el presente de la Municipalidad Distrital de Laberinto, sino que sus resultados y consecuencias sigue afectando con el tiempo, las gerencias de la municipalidad aplican conocimientos de las teorías Administrativas y del proceso administrativo, con

una atinada aplicación de los principios básicos por lo cual es imprescindible que toda la municipalidad lo lleve al terreno práctico.

Justificación Práctica

Esta investigación beneficiará principalmente a la Municipalidad Distrital de Laberinto, donde se pueden verificar y determinar si realmente existe una aplicación adecuada del proceso administrativo, para así corregir lo que no esté acorde con el mismo, para alcanzar el éxito de sus objetivos y la satisfacción de las obligaciones sociales.

Finalmente, con el presente estudio de investigación se pretende realizar hallazgos importantes que puedan servir de guía a las municipalidades, como también para la corrección y la prevención de las deficiencias que puedan encontrarse en el proceso administrativo.

1.7. Consideraciones Éticas.

Para la elaboración del trabajo de investigación se tomó en cuenta los principios éticos como el respeto a sus derechos de la libertad en la participación, la honestidad con la veracidad en las respuestas brindadas que lo realizaron de forma voluntaria, con la confiabilidad de ser estrictamente anónima; teniendo la responsabilidad de no manipular la información obtenida para el análisis estadístico, donde muestra los problemas o dificultades que presenta la Municipalidad Distrital de Laberinto.

CAPITULO II MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de Estudio.

2.1.1 Nivel Internacional

FLORES SILVIA, (2015). El trabajo de estudio de la investigación “PROCESO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN EMPRESARIAL EN COPROABAS JINOTEGA”. Se concluye que: El proceso Administrativo y Gestión Empresarial de la Cooperativa de Producto de Alimentos Básicos RL, se realiza de forma parcial, ya que carecía de una buena actividad de los procesos administrativos y la Gestión empresarial, esto se visualizó de manera limitada por los menesterosos conocimientos administrativos de los órganos directivos que laboran y el pequeño compromiso de alguno de ellos, también, se efectuó múltiples alternativas de soluciones para mejorar el resultado administrativo en la Cooperativa. (Flores Orozco, 2015)

COGE, DIANA (2016). En su investigación “EL PROCESO O GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA MEGAMICRO S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO”. Se concluye que al análisis y la interpretación de respuestas de las indagaciones hechas a los directivos y clientes internos (trabajadores) de la empresa MEGAMICRO, en la organización existe un defectuoso proceso o gestión administrativa que afecta directamente a la deducción de ventas de la empresa MEGAMICRO . (Coge Arboleda, 2016)

2.1.2 Nivel Nacional

NAÑEZ OLIVIA, (2016); en su investigación “PROCESO O GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS MUNICIPALIDADES DE AZÁNGARO Y CHOCOS – LIMA”. El proyecto de investigación del proceso o gestión administrativa en las municipalidades de Azángaro y Chocos - Lima. Se trabajó con la variable: Proceso o Gestión administrativa y las cuatro dimensiones (Planeación, Organización, Dirección y Control). Ello, será muy importante; debido a que actualmente gracias al conjunto de técnicas de información y comunicación; los habitantes, la población necesitan tener una eficiente atención en los bienes y

servicios que ofrecen dichas municipalidades distritales, por ser un derecho del ciudadano, y tiene la obligación de satisfacer las necesidades principales. También, la gestión administrativa, tiene la opción de inferir en las mejoras para los procesos administrativos en beneficio de la empresa, por consiguiente, se mejora la comunicación, el compromiso e involucramiento del que lo preside, los funcionarios y otros servidores públicos, buscando trabajar en conjunto para que minimice los riesgos en la gestión local. (Nañez Rodriguez, 2016)

ROQUE JEANS (2016) en su investigación “ESTRATEGIAS DEL PROCESO O GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN MEJORA DE LA ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA MYPE COMERCIAL SAN MARTIN EN CHICLAYO”. Se llegó a la conclusión que el nivel del proceso o gestión administrativa en la MYPE Comercial “San Martin” es intermedio, reflejando con el 64% de los personales de la empresa, se encuentra completamente de acuerdo en que la organización se aplican destrezas en el proceso o gestión administrativa; y nivel de calidad de servicio es medio debido a que el 53% de los usuarios indican estar conforme en que la compañía brinde servicios de calidad al momento de vender sus productos.

Se elaboraron tácticas para el proceso o gestión administrativa con la teoría de Fayol, para así, mejorar los aspectos que impliquen la calidad del servicio, se estudió desde la perspectiva de las dimensiones, los indicadores de la teoría. Se validó la propuesta con el propietario de la empresa. (Roque Bonilla, 2016)

MELGAREJO CARDENAS (2017) La investigación “CONTROL INTERNO DEL PROCESO O GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEGÚN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA 2016”. Se obtuvo la conclusión de que el coeficiente de correlación rho Spearman = ,735 donde valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, precisando que esta relación es de una extensión alta lo que señala que las características de Control interno determinan las capacidades para el Proceso o Gestión administrativa.

El coeficiente de correlación rho Spearman = , 711 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, el resultado indica que el Plan de Control administrativo es un

componente que si condiciona el nivel del desempeño de los colaboradores, porque ellos suelen adaptarse a diversos ambientes.

Sin embargo, el coeficiente de correlación rho Spearman = ,701 y un valor p = 0,000 menor al nivel $\alpha = 0,05$, cabe precisarse que esta relación es de una magnitud fuerte.

Finalmente, el coeficiente de correlación rho Spearman = ,725 y un valor p = 0,000 menor al nivel $\alpha = 0,05$, se precisarse que esta relación tiene una magnitud alta. (Melgarejo Cárdenas, 2017)

2.1.3 Nivel Local

RUBINA. A. MILAGROS (2017). En la investigación “LA GESTIÓN O PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA PUERTO MALDONADO EN LA EMPRESA RAINFOREST EXPEDITIONS SAC 2017”. Concluyendo a la obtención como resultado un índice de 0.715 para la variable Gestión o Proceso Administrativo y 0,837 para la variable del desempeño laboral lo que muestra una alta confiabilidad del instrumento. En la muestra se incluían todos los trabajadores, un total de 32 y trabajadores que laboran en la oficina Puerto Maldonado de la empresa Rainforest Expeditions; como resultados se ha estipulado la existencia de una correlación entre las variables de estudio, arrojando como resultado un coeficiente de correlación de R de Pearson igual a 0.738 equivalente a una correlación positiva superior entre ambas variables. (Rubina Alpaca, 2017)

2.2 Modelo Teórico

Existen muchos autores que describen el Proceso administrativo los cuales muestran diferentes etapas o elementos como el Proceso Administrativo según HENRY FAYOL "Administration Industrielle et Générale." 1916 (Decimocuarta edición – primera parte)

Cap. 1 – pág. 135

Funciones principales que debe tomar en cuenta toda organización.

- “Comerciales, aquellas que se relacionan con la compra y venta de los productos que genera la empresa”. (Fayol, 1916)
- “Técnicas, que se refieren a las capacidades específicas a través de las que las compañías fabrican sus servicios y productos”. (Fayol, 1916)
- “Contables, que incluyen los ámbitos de las estadísticas de costos, los balances, los inventarios y otros registros importantes para la empresa”. (Fayol, 1916)
- “De seguridad, que incluye la salvaguarda vinculada tanto con el personal de la industria como con el establecimiento como tal. Se toman en cuenta acciones para prevenir o controlar incendios, inundaciones, hurtos y otras situaciones de ese tipo”. (Fayol, 1916)
- “Financieras, relativas a la gestión económica que debe llevarse a cabo para garantizar que la empresa tendrá rentabilidad”. (Fayol, 1916)
- “Administrativas, que son aquellas a través de las cuales se supervisarán las funciones anteriores. Este fue el aspecto en el que más se enfocó Henry Fayol, y el que más desarrolló”. (Fayol, 1916)

“Menciona todas estas funciones deben estar enmarcadas en un proceso administrativo específico, que es el que finalmente garantiza que la empresa obtendrá resultados de gestión positivos”. (Fayol, 1916)

Las etapas que Fayol consideró inevitables para cumplir con un proceso de administración adecuado:

Etapa de la Previsión. - Prever significa, para Fayol, “calcular el porvenir y prepararlo; prever ya es obrar. Se manifiesta a través de un programa de acción,

o sea la línea de conducta a seguir, los medios que se han de emplear”. (Fayol, 1916)

El programa de acción se basa en:

- a) Todo lo que posee la organización.
- b) El ser y la importancia de los procedimientos en curso.
- c) Las alternativas próximas; y, en parte, de las acciones técnicas, comerciales y financieras.

El programa de acción es necesario; hay simples o complejos, también, de corta o larga duración. Existen ciertas características globales para realizar un excelente programa de gestión; como por ejemplo, la unidad de programa, esto significa que no se debe aplicar más de un programa a la vez. La acción directiva debe ser prolongada; por ende, el programa tiene que ser bastante tolerante y conciso.

Etapas de la Organización. - Esta etapa del proceso administrativo “otorga todos los materiales útiles para el trabajo de la empresa y puede ser dividida en organización material y organización social. Construye una estructura dual (material y humana) para conseguir los objetivos generales”. (Fayol, 1916)

Analiza y estudia a cada uno de los niveles jerárquicos, su función y su método de trabajo. Define que “Un buen gobernante es un buen administrador”; por lo tanto, “Un buen jefe debe ser un administrador”.

Según Fayol, la persona o grupo que se encarga de la organización tiene 15 responsabilidades, las cuales mencionaremos:

1. Ver que el programa de acción esté plenamente preparado.
2. Ver que el organismo social y el material se encuentren en relación con el objeto, los recursos y las necesidades de la organización.

3. Formar una dirección única y competitiva.
4. Establecer las acciones, coordinar los esfuerzos.
5. Tomar decisiones claras y objetivas.
6. Realizar una buena selección de personal.
7. Dar funciones claras.
8. Promover iniciativa y la responsabilidad.
9. Salario equitativamente.
10. Estipular sanciones contra faltas y errores.
11. Observancia de la disciplina.
12. Velar que los intereses* particulares estén subordinados al interés de la empresa.
13. Poner especial atención a la unidad de mando.
14. Vigilar el orden material y el orden social (supervisión) .
15. Tener todo controlado.

La etapa de la Dirección. - Conduce la organización a funcionar y “su objetivo es llegar al nivel alto de rendimiento de los colaboradores. Engloba los esfuerzos de los subordinados al objetivo en común. Somete los intereses del grupo de trabajadores a los intereses de la empresa”. (Fayol, 1916)

El arte de dirigir se fundamenta en ciertas características cualidad en el conocimiento de los principios generales de la administración. Se presenta tanto en las pequeñas empresas, como en las grandes.

El jefe encargado de una dirección debe ser:

1. Conocer a todo el personal que labora.
2. Deshacerse de los que no estén aptos.
3. Tener conocimiento de los acuerdos que obligan al negocio y a sus empleados.
4. Proporcionar buen ejemplo.

5. Dirigir, revisar periódicamente del personal, ayudándose con cuadros sinópticos.
6. Reunirse con los subordinados, y escuchar sus expectativas y sus dificultades con la finalidad de mejorar cada día.
7. Dejarse manipular por los detalles.
8. Promover en el personal la iniciativa y el empeño laboral.

La etapa de la Coordinación. - “Concuerta todas las actividades del negocio, facilita el trabajo y sus resultados. Sincroniza cosas y acciones en las proporciones correctas y adapta los medios a los fines”. (Fayol, 1916)

La etapa de Control. - Consiste “en una verificación para comprobar si todas las cosas ocurren de conformidad con el plan adoptado, las instrucciones transmitidas y los principios establecidos. Su objetivo es localizar los puntos débiles y los errores para rectificarlos y evitar su repetición”. (Fayol, 1916)

Se aplica a todo: “a las cosas, a las personas, a los actos”. Para las personas que se dediquen a realizar tareas de supervisión y control,

Para el desarrollo del “Control”, se deben considerar aspectos relacionados al cumplimiento y mejoras en el desarrollo de una organización, tales como:

- a) Productividad Es la relación “insumos-productos en cierto período, con especial consideración a la calidad. Esta definición puede aplicarse a la productividad de las organizaciones, administradores, personal staff. La medición del trabajo manual es relativamente fácil, pero es difícil en referencia al trabajo intelectual”. (Fayol, 1916)
- b) Administración de la producción y operaciones. “Esta área se ha ampliado en general para incluir actividades como compras, almacén, transporte y otras operaciones, desde la adquisición de las materias primas hasta la disponibilidad de un producto para el comprador, pasando por las muy diversas actividades intermedias”. (Fayol, 1916)

- c) Administración de la calidad total (ACT). “Supone el compromiso a largo plazo de una organización con la mejora continua de la calidad con el fin de cumplir y superar las expectativas de los clientes; para lo cual se forman equipos que analizan y reducen los problemas”. (Fayol, 1916)
- d) La administración de la calidad “El término cliente se ha extendido su definición original de comprador externo, para incluir a todos que tengan que ver con los productos, servicios de la empresa, sean internos o externos. Abarca empleados y proveedores, los bienes y los servicios”. (Fayol, 1916)

2.3. Marco Teórico

2.3.1. Proceso o gestión Administrativa.

Freeman & Gilbert (1996). Conceptualiza al proceso administrativo como “La principal actividad que marca una diferencia en las organizaciones y que les sirve a las personas. Si los encargados del proceso administrativo realizan debidamente su trabajo, es probable que las organizaciones alcancen sus metas”. (J.A, Freeman, & & Gilbert, 1996)

Clushkov & Valencia (2016). Define al proceso administrativo como "Un dispositivo que organiza y realiza la transformación ordenada de la Información, recibe la información de la Dirección, la procesa y la transmite bajo la forma necesaria para el Proceso". (Clushkov & & Valencia, 2016)

Claude (1975). Define al proceso administrativo como "La dirección eficaz de las actividades y la colaboración de los trabajadores para obtener resultados". (Claude, 1975)

George (1975). Conceptualiza al proceso o gestión como aquello que "Consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno". (George, 1975)

Fayol (1916). Conceptualiza al proceso administrativo como "Administrar es planificar, organizar, integrar, dirigir y controlar". (Fayol, 1916)

Reyes Ponce (1992). Define al proceso administrativo como "Un conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia de los trabajadores según la estructurar y manejar un organismo". (Reyes Ponce, Administración Moderna, 1992)

Desde nuestra apreciación, el proceso administrativo es un conjunto de etapas donde busca cumplir con los objetivos, para ello tiene que llevar un cronograma de tiempo de las actividades y las relaciones humanas que se desarrollan dentro de la organización, su principal actividad de las organizaciones es marcar la diferencia entre las mismas y que los encargados del proceso administrativo realicen de manera correcta su trabajo, de tal forma la organización alcanzaría sus metas.

2.3.2. Planificación.

Con respecto al concepto de planificación, Luthans (1980, p. 83) expresa: "El proceso de planeación entraña fijar objetivos; se orienta tanto hacia el futuro como hacia el pasado ante cambios rápidos la planeación cobra importancia". (Luthans, 1980)

Asimismo, Munch y García (1985) menciona: "A propósito de lo anterior, la planeación requiere, entonces, de desarrollo e implementación de normas, contribuyendo al control, direccionamiento y cambio". (Munch Galindo L. y., 1985)

Otra perspectiva lo menciona Robbins, (1998), considero que la planificación, comprende la definición de las metas de una organización, "el establecimiento de una estrategia general para lograr esas metas, el desarrollo para integrar y coordinar las actividades. Se relaciona, por lo tanto, con los fines (qué debe

hacerse) así como también con los medios (cómo debe hacerse)". (Robbins, 1998)

Por otra parte, Chiavenato, (1999) explica que la planificación "Es la primera función administrativa porque sirve de base a las demás funciones. Esta función determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben cumplirse y qué debe hacerse para alcanzarlos; es un modelo teórico para actuar en el futuro". (Chiavenato A., 1999)

Asimismo, agrega que: "La planeación comienza por establecer los objetivos y detallar los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. La planeación determina a dónde se pretende llegar, qué debe hacerse, cómo, cuándo y en qué orden". (Chiavenato A., 1999)

Por otro lado, la planeación es un proceso importante donde se determina los objetivos, estrategias, planes, etc. Determinado la orientación a corto, mediano y largo plazo de una organización.

2.3.3. Organización.

Agustín Reyes Ponce (1992). Determina a la Organización como "Estructura de las relaciones entre los niveles, actividades y funciones de los recursos materiales y humanos de una organización, con el fin de lograr su máxima eficiencia". (Reyes Ponce, Administración Moderna, 1992)

Para Eugenio Sixto Velasco (2011) la organización es como "Un proceso donde se ordena y se agrupa todas las actividades necesarias para alcanzar los objetivos establecidos, creando unidades administrativas, asignando funciones y responsabilidades según la jerarquía para establecer las relaciones que debe existir". (Sixto Velasco, 2011)

Al respecto, Isaac Guzmán Valdivia (1949). Manifiesta que la organización es como una “Coordinación de las actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de los elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines que la propia empresa persigue”. (Guzman Valdivia, 1949)

Del mismo modo Joseph L. Massie (2009). Lo define que la organización es como “Una estructura asociada por lo cual un grupo cooperativo de trabajadores, asignan las tareas entre los miembros, identificando las relaciones e integración de las actividades para el logro de objetivos en común”. (Massie, 2009)

Harold Koontz Y Cyrilo’donnell (1972). Menciona que la organización “Es agrupar las actividades necesarias para alcanzar los objetivos, como también asignar a cada grupo un administrador con la autoridad necesaria para supervisarlos y pueda coordinar tanto en sentido horizontal como vertical según la estructura de la empresa”. (Koontz, O’donnell, & Heinz, 1972)

Munch Galindo, Lourdes (2007). Lo determina como “Un diseño de estructura y la determinación de procesos, funciones y responsabilidades, como también el establecimiento de métodos y técnicas aplicados a la simplificación del trabajo”. (Munch Galindo L. , 2007)

Louffat Enrique, (2012). Lo define como “El elemento encargado de establecer el diseño organizacional más adecuado a la realidad institucional. Para ello es necesario definir un modelo organizacional que se contextualice en los parámetros estratégicos, previamente definidos en la planeación”. (Louffat, 2012)

Desde nuestra apreciación, la organización es una estructura donde se establecen las relaciones interpersonales donde existen niveles, funciones y actividades de los trabajadores y los elementos materiales y/o recursos a

utilizar, por lo tanto, se debe reunir las actividades primordiales para alcanzar los objetivos, pero se debe designar un administrador que posea la autoridad de fiscalizar y coordinar vertical y horizontalmente en la organización con el fin de alcanzar los objetivos planeados.

2.3.4. Integración.

Karl W. Deutsch (1992). Define a la integración como “La composición de múltiples elementos que se sustentan en la política y las relaciones de poder entre los individuos como las sociedades, las organizaciones y los estados”. (Deutsch, 1992)

Definiciones claves:

- “Integrar o hacer un todo con las partes”.
- “La integración definida en relaciones entre unidades mutuamente interdependientes”.
- “La integración política es la integración de individuos, grupos , municipalidades, regiones y países”.

Las cuatro dimensiones de un proceso de Integración según Deutsch son:

- El dominio, “se compone de las poblaciones de las áreas geográficas e integradas”. (Deutsch, 1992)
- El alcance, “se refiere a los distintos aspectos políticos, económicos, sociales y culturales, donde se aplica la relación de integración entre los mismos”. (Deutsch, 1992)
- Las gratificaciones, “son beneficios para las unidades integradas de la organización”. (Deutsch, 1992)
- El peso, comprende “la cohesión del sistema integrado que prueba su capacidad para afrontar tensiones, presiones, desequilibrios y divisiones en la organización”. (Deutsch, 1992)

Munch Galindo, Lourdes (2007). Define a la integración como “la selección y obtención de los recursos necesarios para ejecutar los planes”. (Munch Galindo L, 2007)

Desde nuestro punto de vista, la integración es una relación compuesta de múltiples elementos tanto materiales como humanos y existe relaciones de poder entre las unidades e individuos, que están mutuamente interdependientes y poseen un conjunto de propiedades sistemáticas; lo que significa, realizar tareas en un sistema coherente, para alcanzar los objetivos de una organización.

2.3.5. Dirección.

Burt K. Scanlan (1987). Lo menciona a la dirección como “Coordinar el esfuerzo común de los trabajadores, para alcanzar los objetivos de la organización”. (Burt & Scanlan, 1987)

Robert B. Buchele (1987). Lo define como “La influencia interpersonal del administrador a través del cual logra que sus colaboradores obtengan los objetivos de la organización (mediante la supervisión, la comunicación y la motivación)”. (Buchele, 1987)

Joel J. Lerner y H.A. Baker (1976). Lo conceptualiza en “Dirigir las operaciones mediante la cooperación del esfuerzo de los trabajadores, para obtener altos niveles de productividad mediante la motivación y la supervisión dentro de la organización”. (Lener & Baker, 1976)

Munch Galindo, Lourdes (2007). Lo define como “La ejecución de todas las etapas del proceso administrativo mediante la conducción, orientación, el ejercicio del liderazgo en los trabajadores con el fin de lograr la misión, visión de la empresa”. (Munch Galindo L. , 2007)

Louffat Enrique, (2012). Lo menciona como “El elemento encargado de velar por el desarrollo de las actividades que anteriormente fueron planeados y organizados”. (Louffat, 2012)

Desde nuestra apreciación, la dirección radica en coordinar el esfuerzo común de los trabajadores, mediante la motivación y superación del mismo, liderado por el administrador, con el fin de lograr los objetivos de una organización.

2.3.6. Control.

Burt K. Scanlan (1987). Lo menciona como que “El control tiene como objeto principal cerciorarse de que los hechos vayan de acuerdo con los planes establecidos y respetando las normas”. (K. & Scanlan, 1987)

Robert Eckles, Ronald Carmichael y Bernard Sarchet (1981). Lo definen como “La regulación de las actividades desarrolladas, que se realice conforme con el plan creado para alcanzar ciertos objetivos de la organización”. (Eckles, Carmichael, & Sarchet, 1981)

George R. Terry (1970). “Lo define al control como el proceso que determina lo que se está desarrollando, valorizándolo y aplicando medidas correctivas, de manera que la ejecución se concluya de acuerdo con lo planeado”. (Terry, 1970)

Henry Fayol (1916). Lo conceptualiza al control como “La verificación que todo ocurra conforme al plan adoptado; con las instrucciones y principios establecidos; con el fin de señalar las debilidades y los errores para poder rectificarlos e impedir que se produzcan nuevamente”. (Henry, 1916)

Munch Galindo, Lourdes (2007). Señala que el control es “El establecimiento de los estándares para evaluar los resultados obtenidos con el objeto de comparar, corregir desviaciones, prevenirlas y mejorarlas continuamente.” (Munch Galindo L. , 2007)

Louffat Enrique, (2012). Lo menciona como “El elemento encargado de verificar el grado de eficacia y eficiencia en la aplicación de la planeación, organización y dirección”. (Louffat, 2012)

Desde nuestro punto de vista, el control es un regulador de actividades, con el fin de determinar lo que se está desarrollando en la organización y si es ineludible, empleando medidas correctivas, de tal manera que las ejecuciones de las actividades se desarrollen de acuerdo a la planificación para alcanzar los objetivos de una organización.

2.4. Definición de términos

PLANEACIÓN

- ✓ Política: Es la actividad que se encarga de ejercer el poder con el objetivo de resolver los conflictos que se producen dentro de una sociedad.
 - ✓ Estrategias: Es una táctica que se emplea para la toma de decisiones frente a determinados escenarios previamente definidos.
- Objetivos: Es la visión de un fin preliminarmente definido donde dos partes se implican a llevar a cabo un objetivo común.

ORGANIZACIÓN

- ✓ Estructura: Es la distribución de los segmentos de un cuerpo que hace mención a la práctica y el orden de un todo, aunque también puede usarse en sentido abstracto.
- ✓ Coordinación: Es unir o juntar dos o más cosas para que formen un conjunto armonizado.

INTEGRACIÓN

- ✓ Relaciones: Es un vínculo entre algo o alguien con otra cosa u otra persona.
- ✓ Cultura: Conjunto de opiniones, procedimientos, rasgos y características que distingue en una sociedad, que se identifica a través del tiempo.

DIRECCIÓN

- ✓ Supervisión: Es un proceso de controlar el progreso de las acciones del proyecto.

- ✓ Toma de decisiones: Es la capacidad claramente humana y que es propio para guiar un grupo.
- ✓ Motivación: Es el acto que se genera para estimular y satisfacer a una persona o un grupo.
- ✓ Productividad: resultado de realizar un determinado actividad, que genera una rentabilidad y económica.

CONTROL

- ✓ Verificar: Proceso que se realiza para analizar si una determinada cosa está plasmando con los requerimientos y normas previstos.
- ✓ Rectificar: Consiste en la corrección o transformación que alguien efectúa al respecto de un hecho.

CAPITULO III METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Estudio

Para Hernández, Fernández y Baptista (2003 – p 119), “El estudio cuantitativo con enfoque descriptivo se da mediante la recolección de datos o elementos sobre los diferentes aspectos del personal en la organización que se tiende a estudiar para realizar un análisis y medición de los mismos. Asimismo el estudio es cuantitativo ya que es necesario para analizar los resultados de las encuestas que se aplicó al personal de la institución.”

El estudio que se realizó en la investigación es de tipo cuantitativa a fin de determinar un enfoque de estudio descriptivo, aplicando instrumento de investigación (encuestas) el cual nos permitió recolectar datos, describir las características del problema, dimensiones, objeto de estudio e identificar el grupo o población que determina las etapas de proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018.

3.2. Diseño de Estudio

En este caso, es transversal, por lo que la recolección de datos se dio en una sola vez, mediante los cuales el investigador selecciona la información, lo analiza e interpreta los resultados. Por otro lado, la investigación tiene como finalidad de responder las preguntas planteadas, el cual nos señala el camino que debemos realizar durante el transcurso trazado a fin de responder al objetivo de la investigación.

Finalmente, este trabajo de investigación es un diseño no experimental; como lo define Kerlinger (1979, p.116) “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o las condiciones”.

2.3. Población y Muestra

Está compuesta por los recursos humanos de la Municipalidad de Distrital de Laberinto vinculados directamente a la institución así lo determina el consejo

municipal que son cuarenta y dos (42) trabajadores que están laborando ya sea nombrados y contratados.

La población a la cual se analizo es la Municipalidad Distrital de Laberinto donde los datos son obtenidos en base a las sub gerencias de la Municipalidad de Laberinto, es decir, donde existe el mayor requerimiento laboral, dentro de la municipalidad.

Específicamente se tiene los siguientes trabajadores:

Trabajadores nombrados	Trabajadores contratados	Total de trabajadores
9	33	42

El trabajo de investigación no tiene una población alta, razón por la cual, se aplicó la MUESTRA POR CASOS, y por ende, desarrollar destrezas durante el proceso de la investigación.

3.4. Métodos y Técnicas

Esta investigación científica, crea conocimiento científico caracterizado por ser: Sistemático, Ordenado, Metódico, Racional y Crítico determinado por pasos el cual se debe seguir.

Donde debemos elegir un camino para determinar por medio de la encuesta, entrevista o una observación de manera racional o reflexiva con el fin de llegar al objeto de estudio.

3.5. Tratamiento de los Datos.

Los criterios que se utilizarán dependen del instrumento para realizar documentos, mediante la observación, entrevistas, participación y con sus respectivas encuestas, además emplearemos el tipo de datos en forma cuantitativa aplicando el programa del SPSS en esta investigación de los procesos utilizaremos el tratamiento de datos, aplicando la hoja de cálculo de base de datos, funcionalidad, utilidades para el tratamiento y consulta de estos

datos integrando y continuando los informes de forma sistemática en los informes continuos de la investigación.

CAPITULO IV RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PLANIFICACIÓN

Tabla N° 01: Resultados de la Variable Proceso Administrativo.

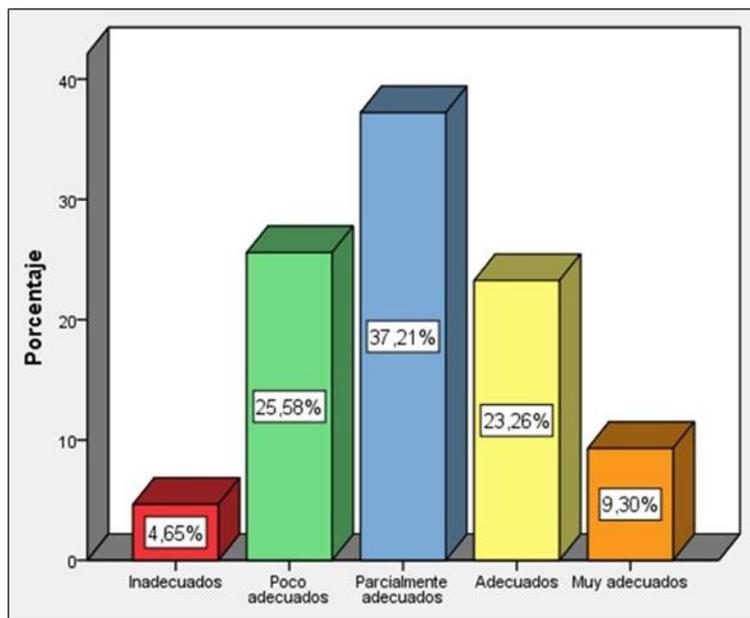
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuados	02	4,7	4,7
	Poco adecuados	11	25,6	30,2
	Parcialmente adecuados	16	37,2	67,4
	Adecuados	09	23,3	90,7
	Muy adecuados	04	9,3	100,0
Total		42	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 01; 16 trabajadores manifestaron que el proceso administrativo es parcialmente adecuado, sin embargo 11 trabajadores indicaron que el proceso administrativo es poco adecuado, en cambio 09 trabajadores mencionaron que el proceso administrativo es adecuado, por lo tanto, 04 trabajadores también indicaron que el proceso administrativo es muy adecuado, pero 02 trabajadores manifestaron que el proceso administrativo es inadecuado.

Figura N° 01: Resultados de la Variable Proceso Administrativo.



Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N°01; el 37,2% de trabajadores indicaron que el proceso administrativo desarrollado en las diferentes áreas es parcialmente adecuado; así mismo el 25,6% mencionaron que el proceso administrativo es poco adecuado; en cambio, el 23,3% de los trabajadores manifestaron que el procesos administrativo son adecuados; del mismo modo, el 9,3% de los trabajadores expresaron que el proceso administrativo es muy adecuado, pero finalmente, el 4,7% de los trabajadores mencionaron que el proceso administrativo es inadecuado en la municipalidad porque no siempre se regulan las actividades en función al plan creado para alcanzar ciertos objetivos.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se observa que pocas veces se prevé la utilización de los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para el logro de los objetivos planeados de una manera más eficiente y económicamente posible.

Tabla N° 02: Resultados de la Dimensión Planeación.

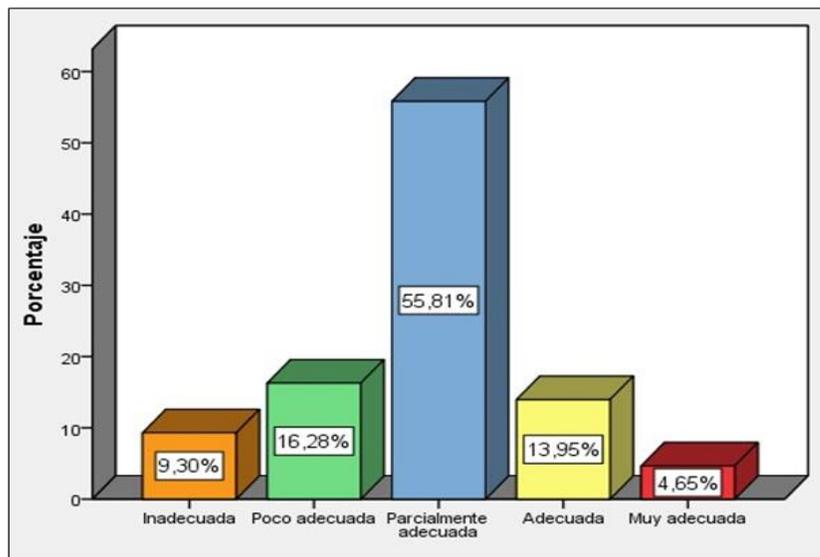
		f	%	% válido	% acum.
Válido	Inadecuada	04	9,3	9,3	9,3
	Poco adecuada	07	16,3	16,3	25,6
	Parcialmente adecuada	23	55,8	55,8	81,4
	Adecuada	06	14,0	14,0	95,3
	Muy adecuada	02	4,7	4,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 02; 24 trabajadores manifestaron que la planeación ejecutada por el alcalde es parcialmente adecuada, sin embargo, 07 trabajadores mencionaron que la planeación es poco adecuado, pero 06 trabajadores manifestaron que la planeación es adecuada, en cambio 04 trabajadores expresaron que la planeación es inadecuada, aunque 02 trabajadores manifestaron que la planeación es muy adecuada para el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Laberinto.

Figura N° 02: Resultados de la Dimensión Planeación.



Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N° 02; el 55,8% de los trabajadores manifestaron que la planeación que desarrolla el alcalde del municipio es parcialmente adecuada, sin embargo, el 16,3% de los trabajadores indicaron que la planeación es poco adecuada, pero el 14% de los trabajadores expresaron que la planeación es adecuada, en cambio el 9,3% de los trabajadores manifestaron que la planeación es inadecuada, por otra parte, el 4,7% de los trabajadores mencionaron que la planeación es muy adecuada.

Teniendo en cuenta de los resultados obtenidos, este hallazgo es preocupante porque los objetivos a corto y largo plazo que se planearon al inicio de la gestión y no se está cumpliendo según a lo planeado para el desarrollo del distrito, debido a la falta de gestión de los presupuestos asignados por ley para los proyectos.

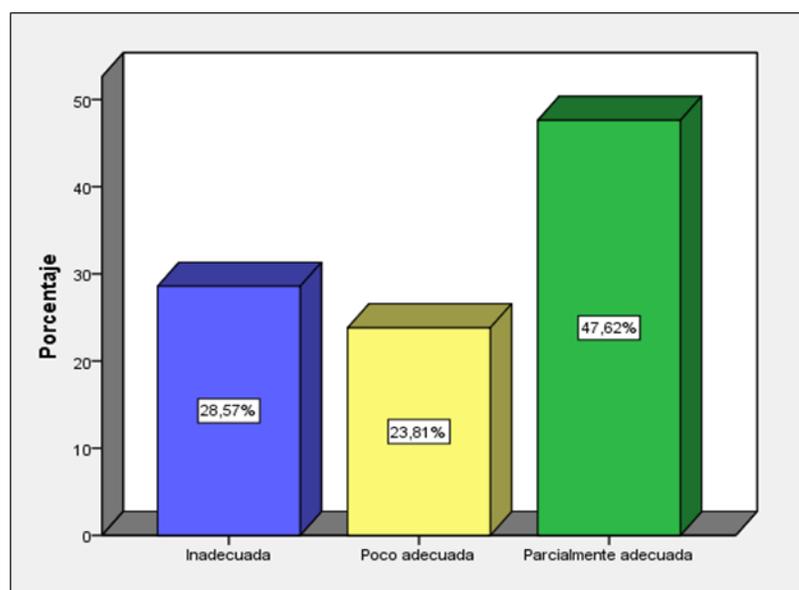
Tabla N° 03: Resultados del Indicador Político.

		f	%	% válido	% acum.
Válido	Inadecuada	12	28,6	28,6	28,6
	Poco adecuada	10	23,8	23,8	52,4
	Parcialmente adecuada	20	47,6	47,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 03; 20 trabajadores manifestaron que la política pasiva es parcialmente adecuada, en cambio 12 trabajadores mencionaron que la política pasiva es inadecuada, pero 10 trabajadores manifiestan que la política pasiva empleada es poco adecuada.

Figura N° 03: Resultados del Indicador Político.

Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N° 03; el 47,6% de los trabajadores manifestaron que la política pasiva es parcialmente adecuada, sin embargo, el 28.5% de los trabajadores manifestaron que la política pasiva es inadecuada, pero el 23,8% de los trabajadores manifestaron que la política pasiva es poco adecuada para el municipio.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se observa que en ocasiones no se enfatiza en las reglas, siendo dócil y flexible en el manejo del personal administrativo y no se exige el presupuesto asignado por ley para así poder ejecutar las obras planeadas en beneficio del Distrito de Laberinto.

Tabla N° 04: Resultados del Indicador Estrategia.

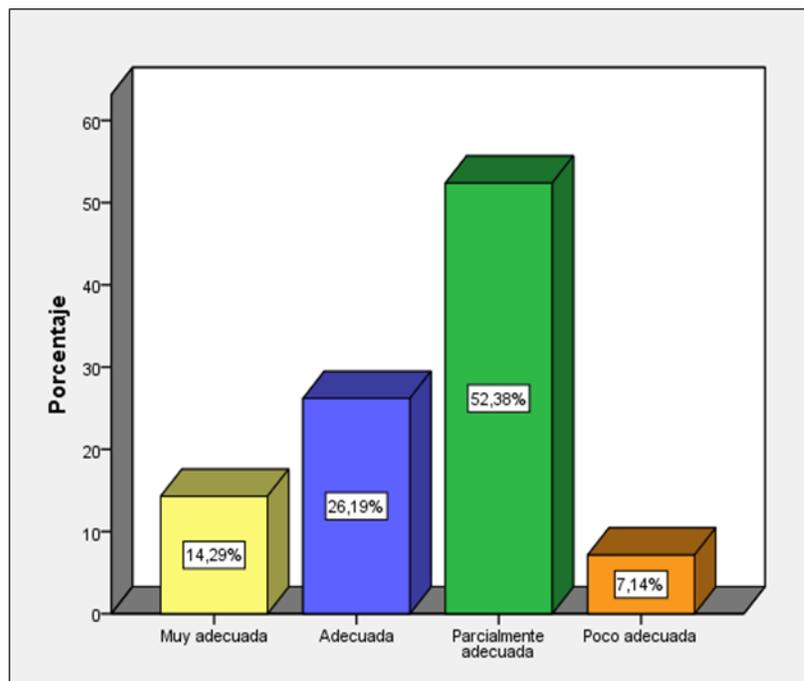
	f	%	% válido	% acum.
Muy adecuada	06	14,3	14,3	14,3
Adecuada	11	26,2	26,2	40,5
Parcialmente adecuada	22	52,4	52,4	92,9
Poco adecuada	03	7,1	7,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 04; 22 trabajadores manifestaron que la aproximación a su jefe inmediato es parcialmente adecuada, pero 11 trabajadores mencionaron es adecuado, como también 06 trabajadores manifestaron que es muy adecuado, sin embargo, 03 trabajadores dijeron que es poco adecuado.

Figura N° 04: Resultados del Indicador Estrategia.



Análisis

Según la figura N°04; el 52.3% de los trabajadores manifestaron que la aproximación a su jefe inmediato es parcialmente adecuada, mientras que el 26.1% de los trabajadores respondieron que la aproximación es adecuada, en tanto, el 14.2% de los trabajadores indicaron que es muy adecuado, sin embargo, el 7.1% de los trabajadores respondieron que es poco adecuado.

Teniendo en cuenta los resultados obtenido; se deduce que la aproximación a sus jefes inmediatos se da con el fin de ser resuelto inmediatamente y esta acción lo realizan con la finalidad de no crear expectativas de supuestas soluciones.

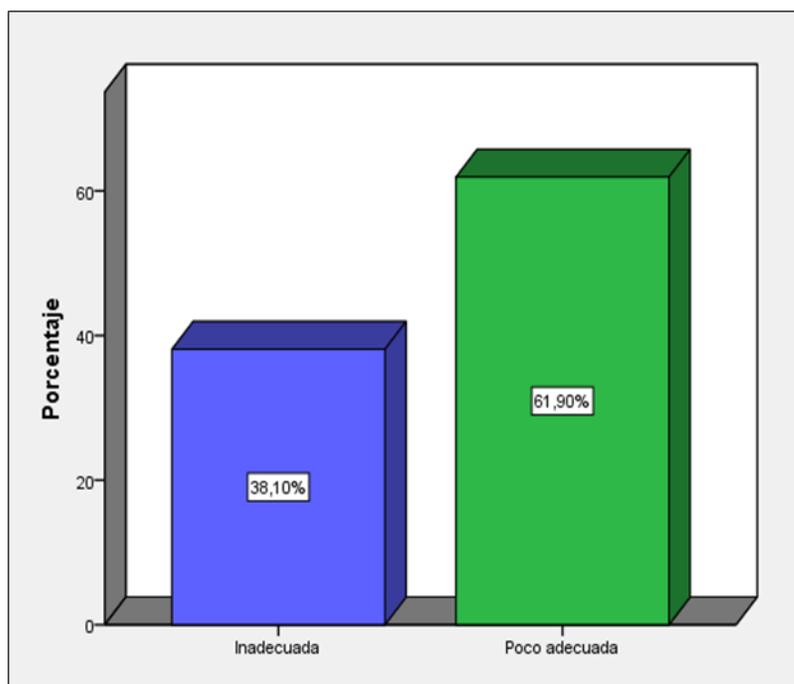
Tabla N° 05: Resultados del Indicador Objetivos.

	f	%	% válido	% acum.
Válido	Inadecuada	16	38,1	38,1
	Poco adecuada	26	61,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0

Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 05; 26 trabajadores indicaron que el cumplimiento de objetivos es poco adecuado, pero 16 trabajadores señalaron que es inadecuado.

Figura N° 05: Resultados del Indicador Objetivos.



Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N° 05; el 61.9% de los trabajadores manifestaron que el cumplimiento de los objetivos trazados es poco adecuado, el 38.1% de los trabajadores expresaron que el inadecuado.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos; es preocupante saber que los objetivos a corto plazo que se mencionó al inicio de su gestión no se esté cumpliendo, según la planeación inicial.

ORGANIZACIÓN

Tabla N° 06: Resultados de la Dimensión Organización.

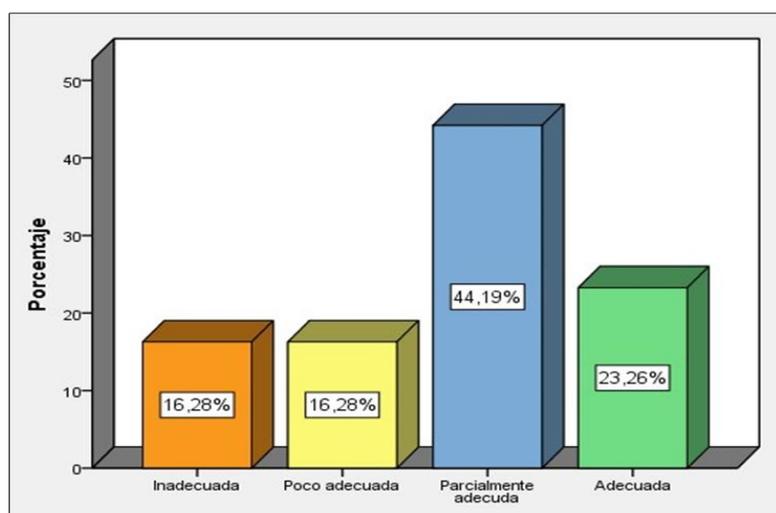
	f	%	% válido	% acum.
Inadecuada	07	16,3	16,3	16,3
Poco adecuada	07	16,3	16,3	32,6
Parcialmente adecuada	19	44,2	44,2	76,7
Adecuada	09	23,3	23,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 06, 09 trabajadores expresaron que la organización en el municipio es parcialmente adecuada, por otra parte, 09 trabajadores mencionaron que es adecuada, sin embargo, 07 trabajadores manifestaron que es poco adecuado, de la misma forma 07 trabajadores indicaron que la es inadecuado.

Figura N° 06: Resultados de la Dimensión Organización.



Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N° 06; el 44.2% de los trabajadores manifestaron que la organización en el municipio es parcialmente adecuada, sin embargo, el 23.3% de los trabajadores expresaron que es adecuada, pero el 16.3% de los trabajadores indicaron que es poco adecuado, de la misma forma, el 16.3% de los trabajadores manifestaron que es inadecuado.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se visualiza una organización basada en normas y leyes, asimismo, tiene una estructura organizacional con un sistema jerárquico de superior a subordinado y cada equipo de trabajo está agrupado por especialidades; se aplica una coordinación que le permite observar los problemas y manejar estrategias para dar solución y tomar decisiones en el acto, sin embargo, no se da de manera frecuente.

Tabla N° 07: Resultados del Indicador Estructura.

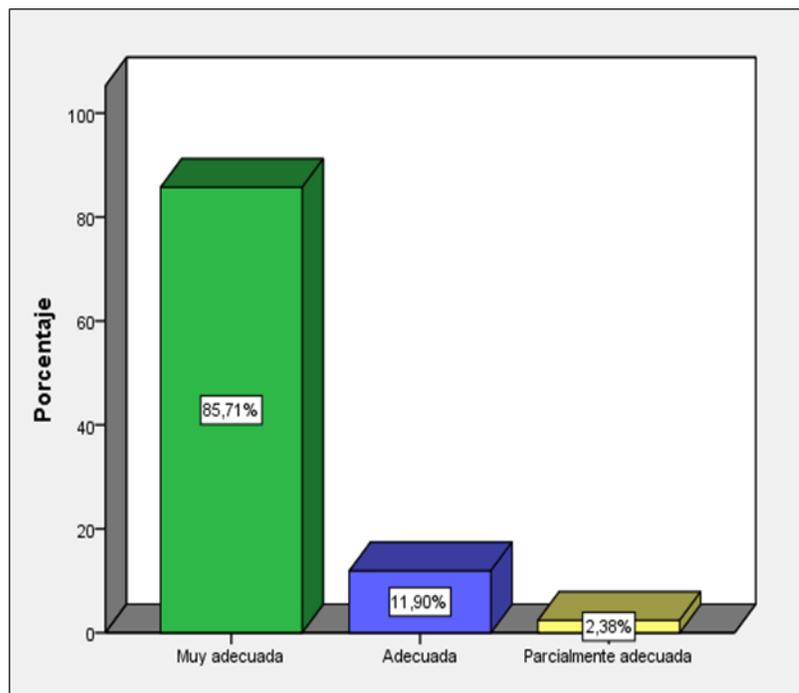
		f	%	% válido	% acum.
Válido	Muy adecuada	36	85,7	85,7	85,7
	Adecuada	05	11,9	11,9	97,6
	Parcialmente adecuada	01	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 07; 36 trabajadores expresaron que la estructura funcional que se maneja en el municipio es muy adecuada, por otra parte, 05 trabajadores manifestaron que adecuada, pero 01 trabajador indicó que es parcialmente adecuado.

Figura N° 07. Resultados del Indicador Estructura.



Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N°07; el 85.7% de los trabajadores señalaron que la estructura funcional que se emplea en el municipio es muy adecuada, por otra parte, el 11.9% de los trabajadores señalaron que es adecuada, pero el 2.3% de los trabajadores indicaron que es parcialmente adecuado.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, la estructura jerárquica que se emplea en el municipio esta agrupado por especialidad; a fin de que el trabajo sea eficaz y proporcione comodidad a las diferentes actividades que tiene cada gerencia.

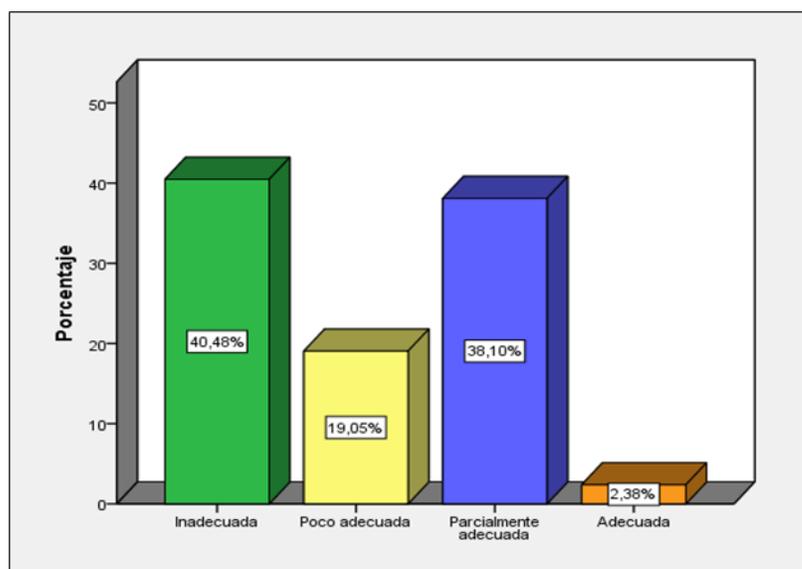
Tabla N° 08: Resultados del Indicador Coordinación.

		f	%	% válido	% acum.
Válido	Inadecuada	17	40,5	40,5	40,5
	Poco adecuada	08	19,0	19,0	59,5
	Parcialmente adecuada	16	38,1	38,1	97,6
	Adecuada	01	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N°08; 17 trabajadores mencionaron que la coordinación política es inadecuada, sin embargo, 16 trabajadores manifestaron que es parcialmente adecuada, en cambio 08 trabajadores indicaron que es poco adecuado, por otra parte 01 trabajador señaló que es adecuado.

Figura N° 08: Resultados del Indicador Coordinación.

Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N° 08; el 40.4% de los trabajadores mencionaron que la coordinación política que se desarrolla en el municipio es inadecuada, por otra parte, el 38.10% de los trabajadores manifestaron que es parcialmente

adecuado, sin embargo, el 19.05% de los trabajadores indicaron que es poco adecuado, en cambio el 2.3% de los trabajadores señalaron que es adecuado.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, la coordinación que se desarrolla es ineficiente por la falta de coordinación y estrategias para avanzar en una determinada dirección, para el logro de los objetivos y obtener los resultados esperados en beneficio de la población y la falta de interés por solicitar la asignación de recursos presupuestarios y no tienen incentivo para cooperar en tareas de coordinación, porque se ven mutuamente como adversarios.

INTEGRACIÓN

Tabla N° 09: Resultados de la Dimensión Integración.

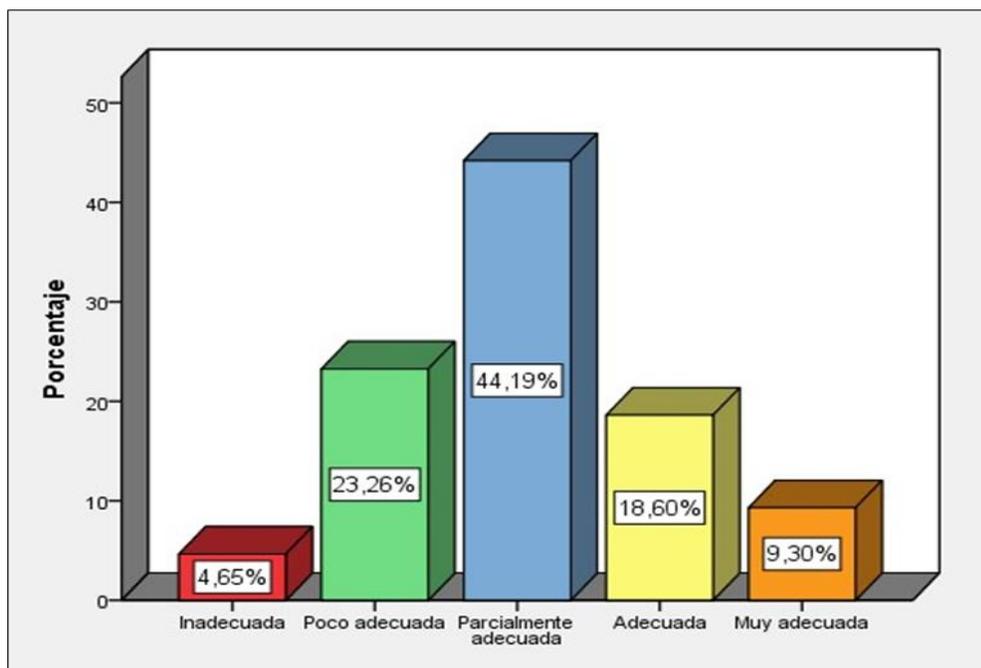
	f	%	% válido	% acum.
Inadecuada	02	4,7	4,7	4,7
Poco adecuada	10	23,3	23,3	27,9
Parcialmente adecuada	19	44,2	44,2	72,1
Adecuada	08	18,6	18,6	90,7
Muy adecuada	04	9,3	9,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 09, 19 trabajadores afirmaron que en el municipio se da el proceso de integración parcialmente adecuada, sin embargo, 10 trabajadores manifestaron que se da de forma poco adecuada, pero 08 trabajadores mencionaron que es adecuada, de la misma forma, 04 trabajadores señalaron que es muy adecuada, en cambio, 02 trabajadores mencionaron que es inadecuada.

Figura N°09: Resultados de la Dimensión Integración.



Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N° 09, el 44.2% de los trabajadores expresaron que la integración es parcialmente adecuada, en cambio, el 23.3% de los trabajadores manifestaron que es poco adecuada, sin embargo, el 18.6% de los trabajadores mencionaron que es adecuada, de la misma forma, el 9.3% de los trabajadores indicaron que es muy adecuado, sin embargo, el 4.7% de los trabajadores indicaron que es inadecuado.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, existe una percepción poco favorable, debido a que se realiza la integración en las actividades con un grupo pequeño de trabajadores, el cual desmotiva por la desigualdad, asimismo, casi nunca se realizó audiencias municipales porque no tiene las rendiciones de cuenta, ejecución de actividades, proyectos culminados en proceso a la mano, sin embargo, muy pocas veces se realizó coordinaciones con las autoridades regionales por no tener comprensión y metas en común a pesar de pertenecer a la misma región.

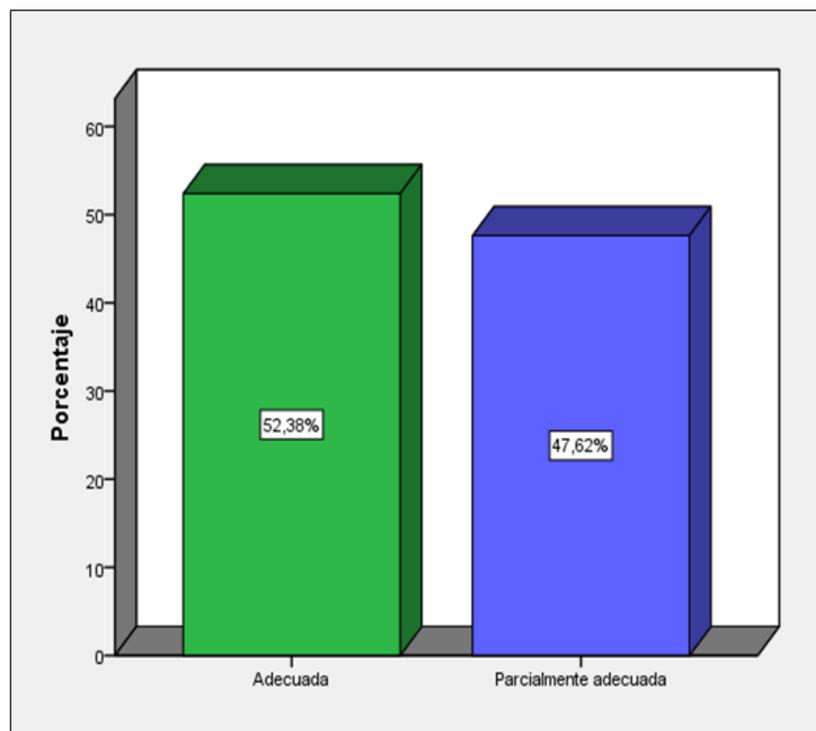
Tabla N° 10: Resultados del Indicador Relación.

		f	%	% válido	% acum.
Válido	Adecuada	22	52,4	52,4	52,4
	Parcialmente adecuada	20	47,6	47,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N°10, 22 trabajadores manifestaron que la relación entre las autoridades es adecuada, pero 20 trabajadores señalaron que es parcialmente adecuada.

Figura N° 10: Resultados del indicador relación.

Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N° 10, el 52.3% de los trabajadores manifestaron que la relación entre las autoridades es adecuada, sin embargo, el 47.6% de los trabajadores señalaron que es parcialmente adecuada.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, la relación que existe entre las autoridades es adecuado y de cordialidad, se realiza cada cierto tiempo, por ser representantes de grupos de poder con interés político propio.

Tabla N° 11: Resultados del Indicador Cultura.

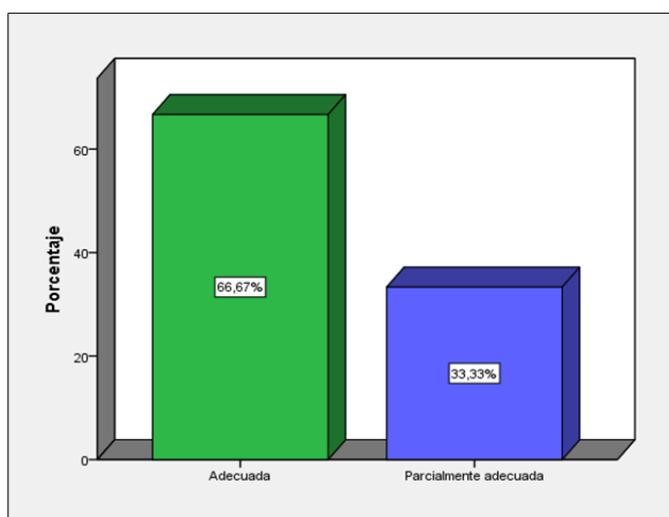
	f	%	% válido	% acum.
Válido	Adecuada	28	66,7	66,7
	Parcialmente adecuada	14	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo la tabla N°11, 28 trabajadores manifestaron que es adecuado el promover la cultura organizacional, sin embargo, 14 trabajadores manifestaron que parcialmente adecuada.

Figura N° 11: Resultados del Indicador Cultura.



Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N° 11, el 66.6% de los trabajadores manifestaron que es adecuado el promueve la cultura organizacional pero el 33.3% de los trabajadores manifestaron que es parcialmente adecuado.

Teniendo en cuenta los resultados, se observa que se promueve la cultura en referencia a fechas festivas regional como el aniversario local o dando camisetas con diseño amazónico, más no concientiza o motiva a los trabajadores a una adecuada cultura organizacional.

DIRECCIÓN

Tabla N° 12: Resultados de la Dimensión Dirección.

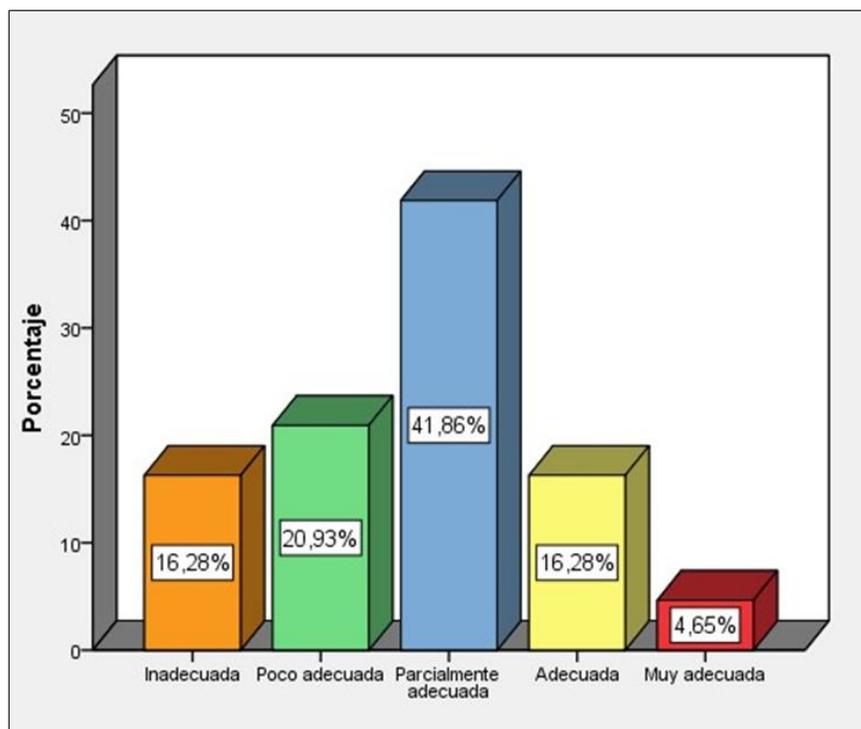
	f	%	% válido	% acum.
Inadecuada	07	16,3	16,3	16,3
Poco adecuada	09	20,9	20,9	37,2
Parcialmente adecuada	19	41,9	41,9	79,1
Adecuada	07	16,3	16,3	95,3
Muy adecuada	02	4,7	4,7	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 12, 19 trabajadores manifestaron que el proceso de dirección que se da en el municipio es parcialmente adecuado, sin embargo el 09 de los trabajadores indicaron que es poco adecuado, pero 07 trabajadores expresaron que inadecuada, sin embargo 07 trabajadores mencionaron que es adecuado y así mismo 02 trabajares señalaron que es muy adecuado.

Figura N° 12: Resultados de la Dimensión Dirección.



Análisis

Según la figura N° 12, el 41.9% de los trabajadores manifestaron que el proceso de dirección es parcialmente adecuado, en cambio, el 20.9% de los trabajadores indicaron que es poco adecuado, pero 16.3% de los trabajadores expresaron que es inadecuada, sin embargo, el 16.3% de los trabajadores señalaron que es adecuada y el 4.7% de los trabajadores expresaron que es muy adecuada.

Teniendo en cuenta los resultados, se observa que no se está aplicado adecuadamente, porque existen poca capacitación al personal; debido al escaso presupuesto y desinterés por parte de las gerencias al desarrollo profesional de los trabajadores, por ende, depende del alcalde actualizarlos en los nuevos programas. Siguen realizando sus trabajos de una manera manual, sin eficacia ni eficiencia en su desarrollo laboral. Del mismo modo, los trabajadores, raras veces son motivados por sus jefes inmediatos para un buen desenvolvimiento

laboral, es decir, no se suelen dar felicitaciones, ni reconocimientos, ya sea en un acto verbal o mediante resoluciones.

Tabla N° 13: Resultados del Indicador Supervisión.

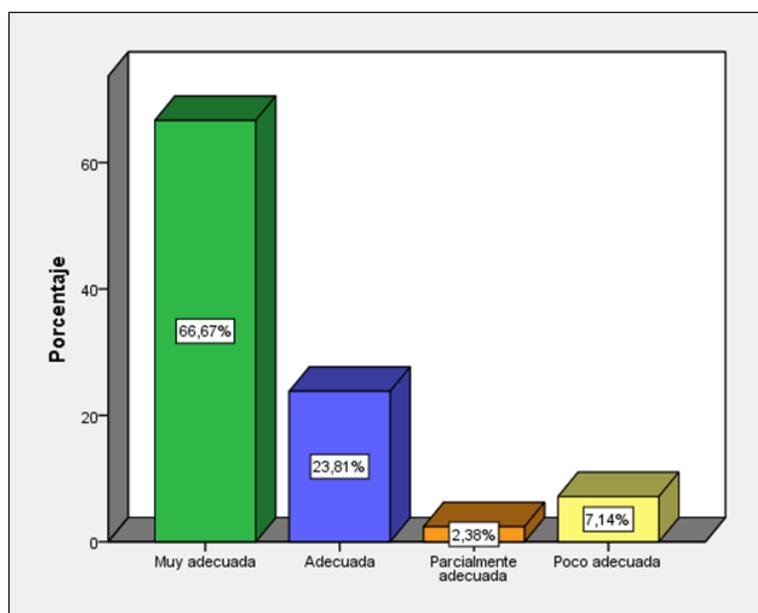
		f	%	% válido	% acum.
Válido	Muy adecuada	28	66,7	66,7	66,7
	Adecuada	10	23,8	23,8	90,5
	Parcialmente adecuada	01	2,4	2,4	92,9
	Poco adecuada	03	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 13, 28 trabajadores expresaron que la supervisión es muy adecuada, en cambio, 10 trabajadores indicaron que es adecuada, sin embargo, 03 trabajadores manifestaron que es poco adecuado, pero 01 trabajador indicó que es parcialmente adecuado.

Figura N° 13: Resultados del Indicador Supervisión.



Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N°13, el 66.6% de los trabajadores expresaron que la supervisión es muy adecuada, sin embargo, el 23.8% de los trabajadores manifestaron que es adecuado, por otra parte, el 7.14% de los trabajadores indicaron que es poco adecuado, en cambio, el 2.3% trabajadores señalaron que es parcialmente adecuado.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se brinda una supervisión de apoyo de manera que los trabajadores se sientan apoyados psicológicamente por parte del mismo, pero mayormente se realiza con el fin de dar solución a conflictos personales y así no afecte el desempeño laboral.

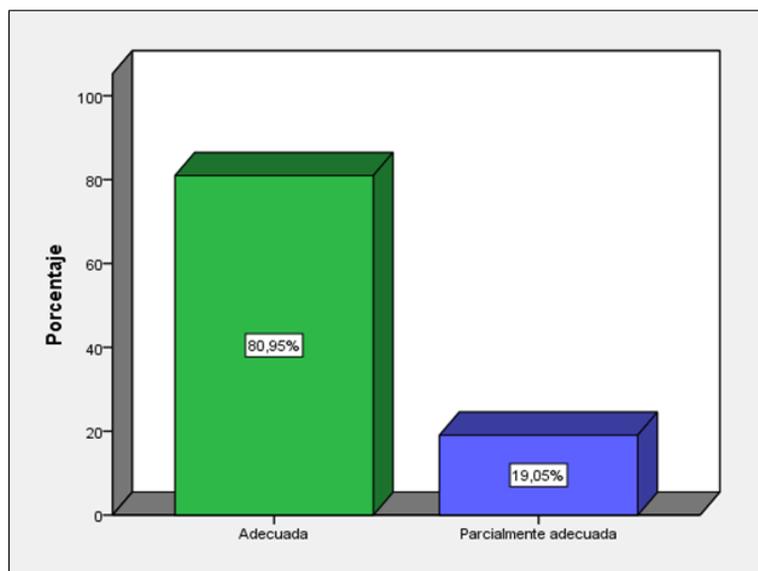
Tabla N° 14: Resultados del Indicador Toma de Decisiones.

		f	%	% válido	% acum.
Válido	Adecuada	34	81,0	81,0	81,0
	Parcialment e adecuada	08	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N° 14, 34 trabajadores manifestaron que es adecuada la toma de decisiones de forma grupal, sin embargo 08 trabajadores indicaron que es parcialmente adecuado.

Figura N° 14: Resultados del Indicador Toma de Decisiones.

Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N° 14, el 80.9% de los trabajadores manifestaron que es adecuado la toma de decisiones y se realiza de forma grupal, sin embargo, el 19.05% trabajadores indicaron que es parcialmente adecuado. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se observa que toda gerencia municipal tiene su propia autonomía, de esa forma se presta atención de manera exhaustiva a los problemas y en algunos casos la solución de los mismos.

Tabla N° 15: Resultados del Indicador Motivación.

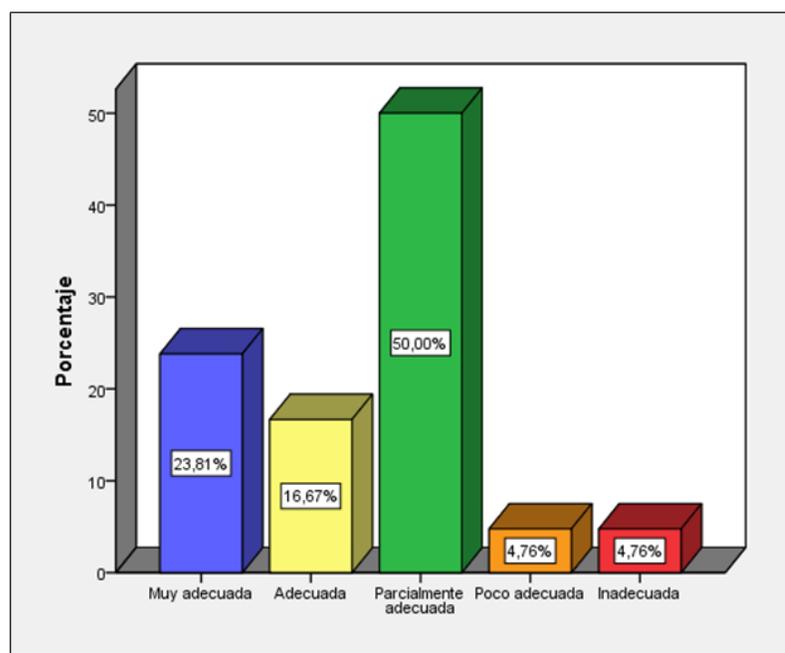
	f	%	% válido	% acum.
Muy adecuada	10	23,8	23,8	23,8
Adecuada	07	16,7	16,7	40,5
Parcialmente adecuada	21	50,0	50,0	90,5
Poco adecuada	02	4,8	4,8	95,2
Inadecuada	02	4,8	4,8	100,0
Válido	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N°15, 21 trabajadores manifestaron que la motivación es parcialmente adecuada, sin embargo, 10 trabajadores señalaron que es muy adecuada, en cambio, 07 trabajadores manifestaron que es adecuada, pero 02 trabajadores indicaron que es poco adecuado, de la misma forma 02 trabajadores indicaron que es inadecuado.

Figura N° 15: Resultados del Indicador Motivación.



Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N° 15, el 50% de los trabajadores manifestaron que la motivación es parcialmente adecuada, en cambio, el 23.8% de los trabajadores señalaron que es muy adecuado, sin embargo, el 16.6% de los trabajadores manifestaron que es adecuada, pero el 4.7% de los trabajadores indicaron que es poco adecuado, de la misma forma, el 4.7% de los trabajadores señalaron que es inadecuado.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se observa la falta de una forma positiva de motivar a los trabajadores, esto se da porque existe una apatía hacia la institución y en algunas ocasiones son contratados por terceros (locación) el cual es el poco compromiso que se tiene hacia la institución.

Tabla N°16: Resultados del Indicador Productividad.

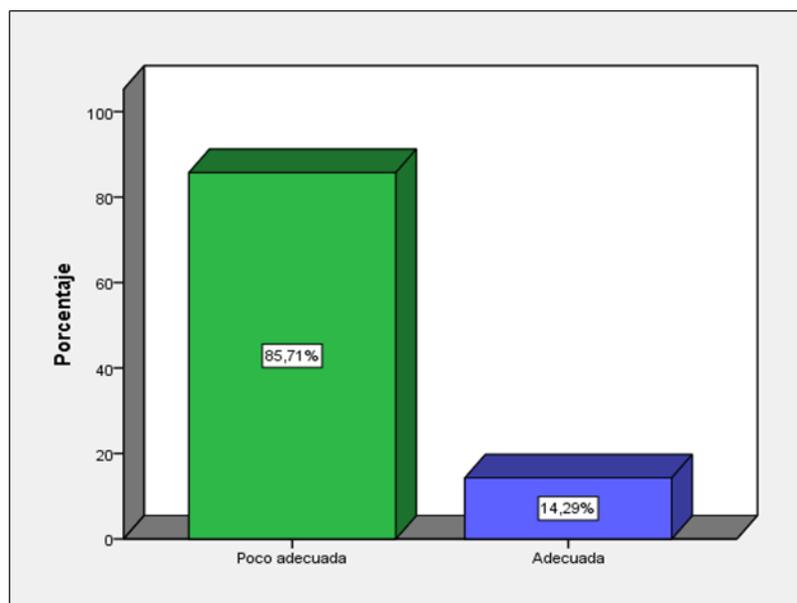
	f	%	% válido	% acum.
Poco adecuada	36	85,7	85,7	85,7
Válido Adecuada	06	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N°16, 36 trabajadores manifestaron que la estimulación que tienen es poco adecuada, sin embargo, 06 trabajadores mencionaron que es adecuado.

Figura N°16: Resultados del Indicador Productividad.



Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N° 16, El 85.7% de los trabajadores encuestados manifiestan que la tienen estimulación que tiene por productividad es poco adecuado, en cambio, el 14.2% de los trabajadores mencionaron que es adecuado.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, existe una carencia de estimulación para una buena productividad, es más no hay motivación ni en vales, a pesar de realizar trabajos extras fuera del horario establecido, es decir no existe políticas de estimulación o recompensa para el trabajador municipal.

CONTROL

Tabla N° 17: Resultados de la Dimensión Control.

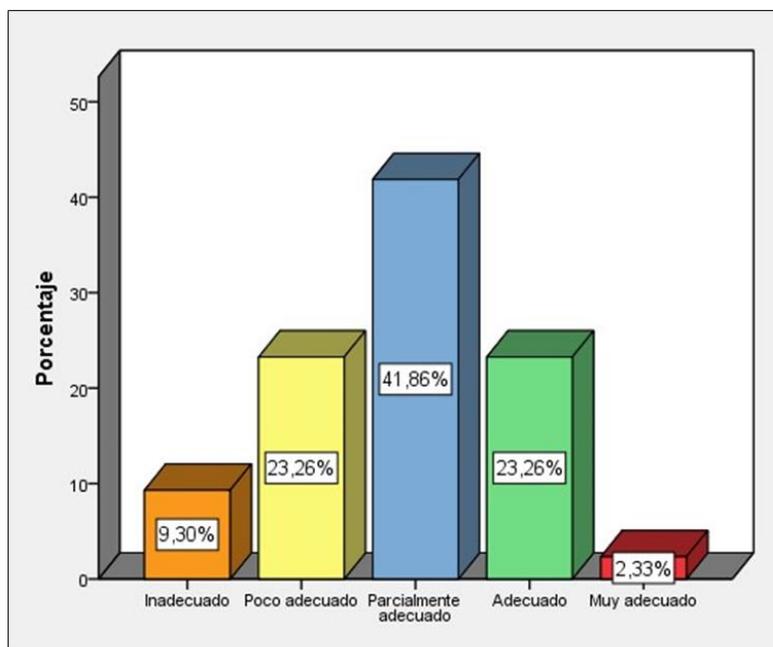
	f	%	% válido	% acum.
Inadecuado	04	9,3	9,3	9,3
Poco adecuado	10	23,3	23,3	32,6
Parcialmente adecuado	18	41,9	41,9	74,4
Adecuado	10	23,3	23,3	97,7
Muy adecuado	01	2,3	2,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

En la tabla N° 17, 18 trabajadores mencionaron que el control es parcialmente adecuado, sin embargo, 10 trabajadores señalaron que es poco adecuado, pero, como también 10 trabajadores indicaron que es adecuado, en cambio, 04 trabajadores expresaron que es inadecuado, por otra, parte 01 trabajador manifestó que es muy óptimo.

Figura 17: Resultados de la Dimensión Control.



Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N°17, el 41,9% de los trabajadores afirmaron que el control es parcialmente adecuado, en cambio el 23,3% de los trabajadores señalaron que es poco adecuado, en cambio el 23,3% de los trabajadores indicaron que es adecuado, pero el 9,3% de los trabajadores mencionaron que es inadecuado, por otra parte, el 2,3% de los trabajadores expresaron que es muy adecuado.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, nos indica que el control no se está llevando a cabo como debería realizarse, sin embargo, se estaría realizando fiscalizaciones o inspecciones una vez al mes por parte de la oficina de RH a fin de verificar el cumplimiento de las funciones y normas establecidos en cada área, pero, lo realizan de forma insustancial como para justificar sus obligaciones de área.

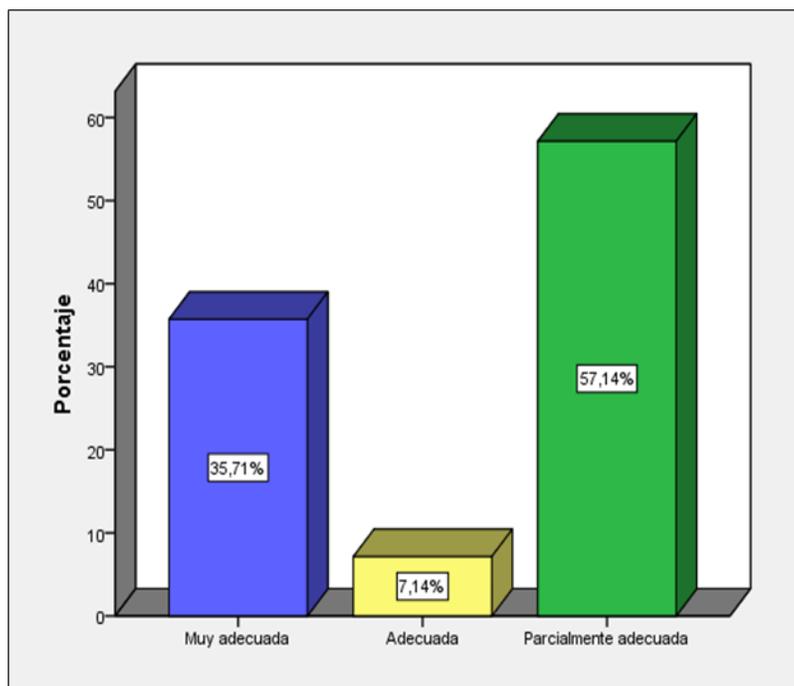
Tabla N° 18: Resultados del Indicador Verificación.

		f	%	% válido	% acum.
Válido	Muy adecuada	15	35,7	35,7	35,7
	Adecuada	03	7,1	7,1	42,9
	Parcialmente adecuada	24	57,1	57,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N°18, 24 trabajadores manifestaron que la verificación por metas es parcialmente adecuada, sin embargo, 15 trabajadores manifestaron que es muy adecuado, pero 03 trabajadores manifestaron que es adecuado.

Figura N°18: Resultados del Indicador Verificación

Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N°18, el 57.1% de los trabajadores manifestaron que la verificación por metas de su desempeño laboral es parcialmente adecuada, en cambio, el 35.7% de los trabajadores indicaron que es muy adecuado, pero el 7.14% de los trabajadores expresaron que es adecuado.

De los resultados, se puede observar que la verificación que se está empelando no es suficiente por no ser una verificación exhaustiva que ayude a detectar las deficiencias del personal en el desenvolvimiento laboral y se ve reflejado en el desarrollo del cumplimiento de metas asignadas.

Tabla N° 19: Resultados del Indicador Rectificación.

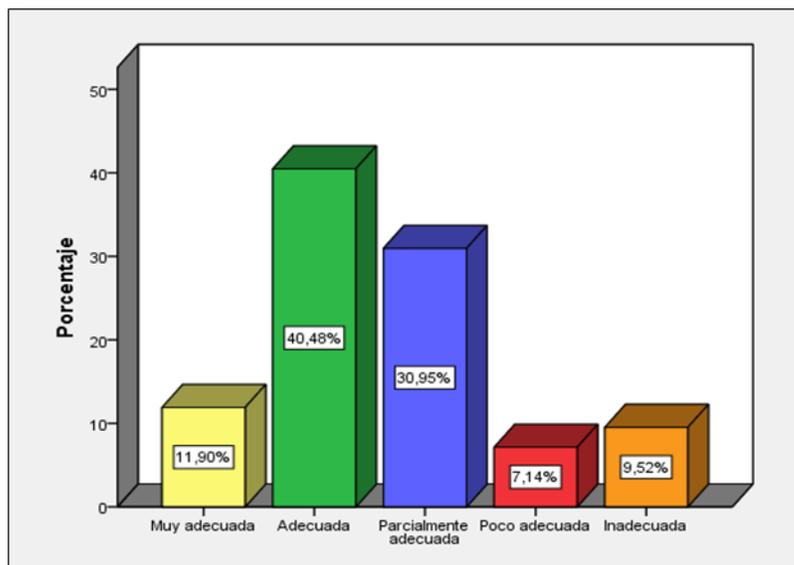
	f	%	% válido	% acum.
Muy adecuada	05	11,9	11,9	11,9
Adecuada	17	40,5	40,5	52,4
Parcialmente adecuada	13	31,0	31,0	83,3
Poco adecuada	03	7,1	7,1	90,5
Inadecuada	04	9,5	9,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla N°19, 17 trabajadores manifestaron que la rectificación de las normas, leyes, decretos declarados por el Gobierno Central es adecuado, en cambio, 13 trabajadores manifestaron que es parcialmente adecuado, pero 05 trabajadores manifestaron que es muy adecuado, sin embargo, 04 trabajadores manifestaron que es inadecuado, por otra parte, 03 trabajadores manifestaron que es poco adecuado.

Figura N° 19: Resultados del Indicador Rectificación.



Fuente: Elaboración Propia

Análisis

Según la figura N° 19, el 40.4% de los trabajadores manifestaron que la rectificación que realiza la gerencia de recursos humanos de las leyes, normas y decretos que es pronunciado por el Gobierno Central es adecuado, en cambio, el 30.9% de los trabajadores indicaron que es parcialmente adecuado, por otro lado, el 11.9% de los trabajadores expresaron que es muy adecuado, sin embargo, el 9.5% de los trabajadores afirmaron que es inadecuado, pero el 7.1% de los trabajadores señalaron que es poco adecuado.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, podemos comprender que las rectificaciones se dan de manera conveniente pero no constante, según los cambios en las normas, leyes y decretos, que es emitida por el Gobierno Central, para las actividades y la distribución de recursos presupuestales.

CONCLUSIÓN

Con base en los resultados obtenidos en el proyecto de investigación se determina las siguientes conclusiones:

1. Con respecto a las etapas del proceso administrativo de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO, la dimensión planeación muestra con un 55.5% genera una buena gestión; sin embargo, en la etapa de la organización e integración muestra un resultado de 44.19% que es parcialmente adecuado, en la etapa de la dirección y control que muestra un resultado de 41.86% que nos indica que es parcialmente adecuado.
2. En la Dimensión sobre Planeación de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO, el indicador objetivo muestra un resultado 61.90%, lo que indica que es poco adecuado por no cumplir las objetivo y metas planificadas, el indicador estrategia con un 52.4%, es parcialmente adecuado porque se evidencia los lineamientos o acciones no se ejecutado de forma adecuada para lograr los objetivos, asimismo, se evidencia que el indicador político con un 47.6% muestra un resultado de parcialmente adecuado.
3. En la Dimensión sobre Organización de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO, el indicador estructura muestra un resultado de 85.75%, lo que equivale a muy adecuado por tener una estructura funcional, el indicador coordinación con un 40.48% es inadecuado debido a que no existe estrategias de coordinación adecuada.
4. En la Dimensión Integración de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO, el indicador cultura organizacional muestra un 66.67% resultado que es adecuado porque las autoridades han implementado políticas de cultura organizacional como brindar vestimentas con diseños amazónicos y respetar las costumbres festivas del distrito, así mismo, el

indicador de relación laboral con un 52.3% es adecuado porque se practica los valores de cordialidad, amabilidad.

5. En la Dimensión Dirección en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO, el indicador productividad es poco adecuado con un 85.7%, por que no se utiliza adecuadamente los recursos y no se logra los objetivos propuestos, el indicador toma de decisiones es adecuado con un 80.95% porque las áreas funcionales tienen su propia autonomía para resolver los problemas, en tanto, el indicador supervisión es muy adecuado con un 66.67% por brindar apoyo psicológico y dar solución a conflictos personales que puedan afectar el desempeño laboral, por otra parte, el indicador motivación es parcialmente adecuado con un 50%.
6. En la Dimensión Control en la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO, el indicador verificación es parcialmente adecuado con un 57.14%, en vista que existe deficiencias en su desempeño profesional y laboral de los trabajadores que se refleja en el cumplimiento de las metas, el indicador rectificación es adecuado con el 40.48% por darse de manera conveniente respetando las normas.

SUGERENCIAS

1. El Alcalde de la Municipalidad Distrital de Laberinto, debe establecer políticas de motivación y control que permita mejorar la productividad de los trabajadores para lograr el desarrollo del gobierno local y que trascienda en el desarrollo de la población de Laberinto.
2. En la Dimensión Planeación, se debe tomar en cuenta el indicador estrategia por ser parcialmente adecuado que está representado el 52.4%, para el cual se sugiere la difusión del plan estratégica y sea de conocimiento de los trabajadores que les permita ejecutar las actividades establecidas y lograr los objetivos organizacionales.
3. En la Dimensión Organización, se debe tomar en cuenta el indicador coordinación que está representado por el 40.48% es inadecuado, se sugiere el desarrollo de charlas de motivación en relaciones interpersonales, trabajo en equipo, así como reuniones semanales que permitan potenciar los conocimientos adquiridos y mejorar el clima laboral de los trabajadores de MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO.
4. En la Dimensión Integración, se debe tomar en cuenta el indicador de relaciones laborales que es parcialmente adecuado con un 47.62% se sugiere la implementación de directivas internas de relaciones laborales, así como evaluación de personal sobre el desempeño laboral que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales.
5. En la Dimensión Dirección, se debe tomar en cuenta el indicador productividad y las autoridades municipalidades deben establecer lineamientos de trabajo por resultados y promover la capacitación a los directivos y trabajadores.
6. En la Dimensión Control de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO, se debe tener en cuenta el indicador verificación que es el 57.14% es parcialmente adecuado, se sugiere implementar el órgano de control institucional y encargar aun personal responsable que desarrollo la

actividad de verificación y cumplimiento de los documentos de gestión como plan estratégico, plan operativo, manual de organizaciones y funciones e implementar la herramienta S.M.A.R.T. (S=especifico, M=medible, A=alcanzable, R=relevante, T=tiempo), que permita verificar el cumplimiento de las metas organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada, J. (2014). *La Planificación o Programación es una Metodología para la Toma de Decisiones*. Prezi.com. Obtenido de Prezi.com.
- Bonilla, M., Molina, J., & Morales, F. (2006). *Planificación*. Venezuela: Universidad Fermin Toro.
- Buchele, R. B. (1987). *The Management of Business and Public Organizations*. Universidad de Minesota: Mac Graw - Hill.
- Burt, K., & Scanlan, D. (1987). *Principles of Management and Organizational Behaviour*. E.E.U.U.: Malabar.
- Castellano. (1995). *"Conceptos y Enfoques de Planificación."*. España.
- Celis Maya, J. S. (2017). Logro de Objetivos. *Blog - Desarrollo Personal*.
- Chadwick, G. T. (2004). *Proceso de Reflexión y Acción Humana*.
- Chiavenato, A. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, i. (2007). *Administración de Recursos Humanos*.
- Claude, G. (1975). *They History of Management*. México: Prentice Hall.
- Clushkov, V., & Valencia, J. (2016). *Administración, Economía y Afines*. Colombia.

- Coge Arboleda, D. C. (2016). "La Gestión Administrativa y su Impacto en la Rentabilidad de la Empresa Megamicro S.A. de la Ciudad de Ambato".
- Contasti, M. (2015). *Manual de Planificación*.
- Corredor, T. (2007). *Planificación*.
- Dessler, G. (1996). *Administración de Personal*. México: Prentice - Hall.
- Deutsch, K. W. (1992). *Teoría de la Integración*.
- Eckles, R. W., Carmichael, R., & Sarchet, B. (1981). *Business & Economics*. E.E.U.U.
- Fayol, H. (1916). *Administration Industrielle et Générale*. Francia.
- Flores O, S. (2015). *Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en Coproabas Jinotega*. Matagalpa.
- George, R. T. (1975). *Principio de la Administración 6ª Edición*. México: Editorial CECSA.
- Guzmán V, I. (1949). *Administración y Finanzas*. México.
- Hellriegel, D., & Susan Ml. Jackon & Juan W. Slocum, J. (2010). *Administración Naciones Unidas Enfoque Basado en Competencia 11ª Edición*. México.
- Henry, F. (1916). *Administration Industrielle et Générale*. Francia.
- Hurtado, H. (2017). *La Planificación y la Práctica*.
- J.A, S., Freeman, R. E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall.

- Jimenez Castro, W. (2015). *"El proceso de Establecer Metas y Elegir métodos para Alcanzar dichas Metas."*. Mexico.
- K., B., & Scanlan, D. (1987). *Principles of Management and Organizational Behaviour*. E.E.U.U.: Malabar.
- Konrad, F. (2016). *Teoría de la Consistencia*.
- Koontz, H., O'donnel, C., & Heinz, W. (1972). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*. México: Mc Graw - Hill.
- Lara Ocaña, J. C. (2017). "Impacto de la Gestión Administrativa sobre la Eficiencia de la Actividad Pesquera Artesanal - Canon Manta". *ECA*, 144.
- Lener, J., & Baker, H. A. (1976). *Schawm's Outline of Theory and Problems of Introduction to Business*. Mc Graw - Hill.
- Lobelle Fernandez, G. (2017). Políticas Públicas Sociales. *Scielo*.
- Locke, E. y. (2004). *¿Qué debemos hacer con la teoría de la motivación? Seis Recomendaciones para el Siglo XXI*. *Academy of Management Review*, 29 (3), 388 - 403.
- Louffat, E. (2012). *ADMINISTRACIÓN: Fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Luthans, F. (1980). *Introducción a la Administración: Un enfoque de contingencias*. México: McGraw Hill.
- Massie, J. L. (2009). *Naturaleza de la Organización*. México: Diana.

- Melgarejo Cárdenas, N. P. (2017). "*Control Interno del Proceso o Gestión Administrativa según Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota 2016*". Escuela de Post Grado Universidad Cesar Vallejo.
- Munch Galindo, L. (2007). *Administración. Escuela, proceso administrativo, área funcional y desarrollo emprendedor*. México: Pearson Educación.
- Munch Galindo, L. y. (1985). *Fundamentos de la Administración*. México: Trillas, México.
- Nañez Rodriguez, O. E. (2016). "*Gestión Administrativa en la Municipalidades de Azángaro y Chocos - Lima*." Ciencias Empresariales. *Ciencias Empresariales*.
- Ocampos, L., & Valencia, S. (2017). "*Gestión Administrativa y la Calidad de Servicio al Usuario en la Red Asistencial*". Tumbes - Perú.
- Reyes Ponce, A. (1992). *Administración Moderna*. México: Editorial Limusa.
- Reyes Ponce, A. (1992). *Administración Moderna*. México: Editorial Limusa.
- Reyes Ponce, A. (2017). *Administración Moderna*. México: Limusa.
- Robbins, S. P. (1998). *Administración*. México: Person.
- Roque Bonilla, J. A. (2016). "*Estrategia del Proceso o Gestión Administrativa en Mejora de la Atención al Cliente en la MYPE Comercial San Martín - Chiclayo*". Pimentel - Perú.
- Rubina Alpaca, M. d. (2017). "*La Gestión Administrativo y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Oficina Puerto Maldonado en la*

empresa RAINFOREST EXPEDITIONS S.A.C. 2017". Madre de Dios - Puerto Maldonado.

Schmitt, B. S. (1995). *Managing Corporate Imagen and Identity*

Sixto Velasco, E. (2011). *Organización Estructurada de las Relaciones entre Personas, Trabajo y Recurso*. México: Prentice Hall.

Terry, G. (1970). *American Managemet*. New York: Of Business at Ball State University.

Tushman, N. y. (2010). *Sistema de Incentivos y Tipos Básico de trabajo en la Organización Bajo la Perspectiva de la Teoría de Agencia*. Barranquilla - Colombia.

Tylor, E. B. (1871). *Primitive Culture: Reserches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Lenguage, Art and Custom*.

Van Kessel, I., & Towel. (2000, 95; 1964, 3). *La Supervisión: Una Contribución Necesaria a la Calidad de la Competencia Profesional; Ilustrada por el Concepto que Utiliza los Países Bajos*.

ILPES, I. L., & CAPRADE, & C. (16-30 de Enero de 2009). *cepal.org*. Obtenido de *cepal.org*: <https://www.vepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/ilpes/noticias/0/35060/p35060>

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA								
ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO 2018								
PROBLEMA	TIPO DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			
					DIMENSION	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
<p>Problema General ¿Describir las etapas del proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018?</p>	El tipo de investigación es Descriptiva cuantitativa.	<p>Objetivo General Determinar las etapas del proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Laberinto – 2018.</p>	<p>Hipótesis General: Las etapas del Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018, están de acuerdo a la planeación, organización, integración, dirección y control con el fin de generar un buen manejo administrativo dentro de la Municipalidad Distrital de Laberinto.</p>	Etapas del proceso administrativo en la Municipalidad Distrital de Laberinto	<p>Planeación</p>	Políticas Estratégicas Objetivos.	Encuestas Entrevistas Fichas de Observación	Será de : 0 _ 1 Y 1 _ -5 Según Liker O COMBIN ADAS
<p>Problemas específicos. • Describir la etapa de planeación en el proceso administrativo en la municipalidad distrital de laberinto-2018? • Describir la etapa de organización en el proceso administrativo en la municipalidad distrital de laberinto – 2018? • Describir la etapa de integración en el proceso administrativo en la municipalidad distrital de laberinto-2018? • Describir la etapa de dirección en el proceso administrativo en la municipalidad distrital de laberinto-2018? • Describir la etapa de control en el proceso administrativo en la municipalidad distrital de laberinto-2018?</p>		<p>Objetivos Específicos • Determinar la etapa Planeación en la Municipalidad Distrital de Laberinto – 2018 • Determinar la etapa Organización en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018 • Determinar la etapa Integración que en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018. • Determinar la etapa Dirección en la Municipalidad Distrital de Laberinto - 2018. • Determinar la etapa Control en la Municipalidad Distrital de Laberinto – 2018</p>			<p>Organización</p>			
					<p>Integración</p>	Relaciones Cultura		
					<p>Dirección</p>	Supervisión Toma de decisiones Motivación Productividad		
					<p>Control</p>	Verificación Rectificación		

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO - CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 FACULTAD DE ECOTURISMO
 Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar las etapas del Proceso Administrativo en la Municipalidad Distrital de Laberinto – 2018

Nombre:

Edad.....Sexo: F () M ()

PLANEACIÓN

1. ¿Con que frecuencia se emplea las políticas Institucionales?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

2. ¿Cuándo existe problemas en el desarrollo de las actividades, con qué frecuencia se aproximan a sus jefes inmediatos?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

3. ¿Se cumplió con los objetivos trazados?

- a) Siempre
- b) Nunca

ORGANIZACIÓN

4. ¿La estructura **funcional** que se maneja en el municipio ayuda a la realización de las actividades?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

5. ¿Las coordinaciones **políticas** en la municipalidad se realizan?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

INTEGRACION

6. Existe una buena relación entre las autoridades del Departamento de Madre de Dios:

- a) Siempre
- b) Nunca

7. Se promueve la cultura organizacional en el municipio:

- a) Siempre
- b) Nunca

DIRECCION

8. Se realiza supervisión en las actividades laborales:

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

9. La toma de decisiones que se realiza en la municipalidad es de forma **grupal**:

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

10. Existe motivación para un buen desarrollo en la municipalidad:

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

11. En el municipio se realiza algún pago por productividad:

- a) Siempre
- b) Nunca

CONTROL

12. La oficina de recursos humanos realiza la verificación por metas:

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

13. La gerencia de Recursos Humanos está pendiente a la rectificación de las nuevas normas, leyes y decretos:

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

**ANEXO N° 03: SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA
REALIZACION DE ESTUDIO.**

Puerto Maldonado, 11 de Julio 2019

Señor:
Marcos Otazú Huaccolo
Alcalde Distrital de Laberinto
Presente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO	
MESA DE PARTES	
11 JUL. 2019	
HORA:	12:35.
N° EXP:	4853
FECHA:	01

Asunto: Solicito autorización para realizar investigación de tesis

Previo un cordial saludo solicito a su digno despacho la autorización a fin de realizar la investigación de pre grado, intitulado "ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO QUE INCIDE EN EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA" de la Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios, tesis que dará realce a la gestión administrativa de la municipalidad a fin de generar un desarrollo en el ámbito administrativo de su institución.

Sin otro en particular le reiteramos nuestras consideraciones y estima personal,

Atentamente

Bach. Franklin Gutierrez Huaman

Bach. Amelia Yarin Delgado

**ANEXO N° 04: CARTA DE CONSENTIMIENTO DE Bach.
FRANKLIN GUTIERES HUAMAN**

	<p>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO <i>"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"</i> <i>"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"</i></p>	
<i>CARTA DE CONSENTIMIENTO</i>		
Puerto Rosario - Laberinto, 11 de Julio del 2019		
<p>Señor: Bach. Franklin Gutiérrez Huamán Tesista Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios Av. Jorge Chávez S/N – Puerto Maldonado – Madre de Dios Celular 994999013</p>		
Presente.		
<p><u>Asunto: Carta de Consentimiento para realizar la tesis de pre-grado</u></p>		
<p>Previa un cordial saludo y por medio de la presente la Municipalidad Distrital de Laberinto, debidamente representado por el Sr. Alcalde Marco Otazú Huaccoto, con domicilio legal en Pasaje Manu S/N, otorgo la presente carta de consentimiento para realizar la tesis de pre-grado, intitulada "ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO QUE INCIDE EN EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA", Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.</p>		
<p>Todos los datos que fueron vertidos a través del estudio tendrán mi consentimiento para ser usados únicamente a partir de la fecha de la presente carta y con una vigencia de tres meses (3 meses).</p>		
<p>Se expide la presente carta a solicitud del interesado(a) para los fines que crea conveniente.</p>		
<p>Atentamente</p> <div style="text-align: center;">   Marco Otazú Huaccoto <small>ALCALDE</small> </div>		

**ANEXO N° 05: CARTA DE CONSENTIMIENTO DE Bach. AMELIA
YARIN DELGADO**

	<p>MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO <i>"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"</i> <i>"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"</i></p>	
<p><i>CARTA DE CONSENTIMIENTO</i></p>		
<p>Puerto Rosario - Laberinto, 11 de Julio del 2019</p>		
<p>Señor: Bach. Amelia Yarin Delgado Tesisista Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios Av. Jorge Chávez S/N – Puerto Maldonado – Madre de Dios Celular 986743474</p>		
<p>Presente.</p>		
<p><u>Asunto: Carta de Consentimiento para realizar la tesis de pre-grado</u></p>		
<p>Previa un cordial saludo y por medio de la presente la Municipalidad Distrital de Laberinto, debidamente representado por el Sr. Alcalde Marco Otazú Huaccoto, con domicilio legal en Pasaje Manu S/N, otorgo la presente carta de consentimiento para realizar la tesis de pre-grado, intitulada "ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO QUE INCIDE EN EL DESARROLLO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA", Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.</p>		
<p>Todos los datos que fueron vertidos a través del estudio tendrán mi consentimiento para ser usados únicamente a partir de la fecha de la presente carta y con una vigencia de tres meses (3 meses).</p>		
<p>Se expide la presente carta a solicitud del interesado(a) para los fines que crea conveniente.</p>		
<p>Atentamente</p>		
 MARCO OTAZÚ HUACCOTO ALCALDE		

ANEXO N° 06: SOLICITUD DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**SOLICITO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Puerto Maldonado, 18 de julio del 2019

Señor:

Shen William Quipe Romo

La presente tiene por finalidad su colaboración para determinar la validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos a ser aplicados en el estudio denominado "ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO - 2018"

Su valiosa ayuda consistirá en la evaluación de la pertinencia de cada una de las preguntas con sus objetivos, variables, dimensiones, indicadores y la redacción de las mismas.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración, se despiden de ustedes,

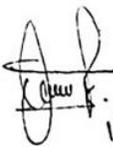
Atentamente,



Bach. Franklin Hitler Gutierrez Huaman
DNI. 47271778



Bach. Amelia Nilda Yarin Delgado
DNI. 48228275


18-07-19
Mag. Shen William Quipe Romo

SOLICITO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Puerto Maldonado, 18 de julio del 2019

Señor:

Mg Guido Holguin Fero

La presente tiene por finalidad su colaboración para determinar la validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos a ser aplicados en el estudio denominado "ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO - 2018"

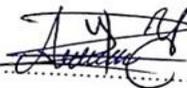
Su valiosa ayuda consistirá en la evaluación de la pertinencia de cada una de las preguntas con sus objetivos, variables, dimensiones, indicadores y la redacción de las mismas.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración, se despiden de ustedes,

Atentamente,



Bach. Franklin Hitler Gutierrez Huaman
DNI. 47271778



Bach. Amelia Nilda Yarin Delgado
DNI. 48228275


Mg Guido Holguin Fero
18/07/19.

SOLICITO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Puerto Maldonado, 04 de marzo de 2019

Señor:

Jorge E. Pérez Grately

La presente tiene por finalidad su colaboración para determinar la validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos a ser aplicados en el estudio denominado "ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO - 2018"

Su valiosa ayuda consistirá en la evaluación de la pertinencia de cada una de las preguntas con sus objetivos, variables, dimensiones, indicadores y la redacción de las mismas.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración, se despiden de ustedes,

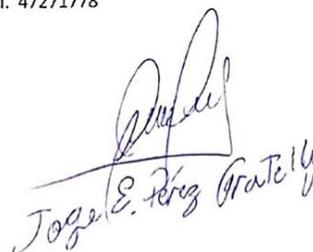
Atentamente,



Bach. Amelia Nilda Yarin Delgado
DNI. 48228275



Bach. Franklin Hitler Gutierrez Huaman
DNI. 47271778



Jorge E. Pérez Grately

ANEXO N° 07: FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación
"ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LABERINTO - 2018"

Nombre de instrumento:
Encuesta para determinar "ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO - 2018"

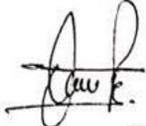
Investigadores:
Bach. Franklin Gutiérrez Huamán
Bach. Amelia Yarin Delgado

CRITERIOS	Nunca 0-20%	Casi nunca 21-40%	Raras veces 41-60%	A veces 61-80%	Muchas veces 81-100%
Relación entre variable y dimensiones				80%	
Relación entre variable y los indicadores					90%
Relación entre indicador y la pregunta					92%
La pregunta mide lo que se propone medir				80%	
La relación es clara, precisa y comprensible					90%

II. LUEGO DE REVISADO, EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Debe corregirse


 18-07-19
 Mag. John William Quiroz Rosas

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación

"ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO - 2018"

Nombre de instrumento:

Encuesta para determinar "ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO - 2018"

Investigadores:

Bach. Franklin Gutiérrez Huamán

Bach. Amelia Yarin Delgado

CRITERIOS	Nunca 0-20%	Casi nunca 21-40%	Raras veces 41-60%	A veces 61-80%	Muchas veces 81-100%
Relación entre variable y dimensiones				70%	
Relación entre variable y los indicadores					80%
Relación entre indicador y la pregunta				75%	
La pregunta mide lo que se propone medir					80%
La relación es clara, precisa y comprensible				70%	

II. LUEGO DE REVISADO, EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Mg. Guisela Hologuin Fero
 18/07/19

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

Título del trabajo de investigación

"ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO - 2018"

Nombre de instrumento:

Encuesta para determinar "ETAPAS DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LABERINTO - 2018"

Investigadores:

Bach. Amelia Nilda Yarin Delgado

Bach. Franklin Hitler Gutiérrez Huamán

CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Relación entre variable y dimensión				75%	
Relación entre variable y el indicador					80%
Relación entre indicador y la pregunta				70%	
La pregunta mide lo que se propone medir					80%
La relación es clara, precisa y comprensible				70%	

II. LUEGO DE REVISADO, EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Debe corregirse

Jorge Pérez Gortelly

**ANEXO N° 08: LLENADO DE LAS ENCUESTAS POR LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LABERINTO.**

