

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



Tesis

**Implicancias de la gestión administrativa sobre el
comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de
San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021.**

**Línea de investigación: Políticas y gestión pública y privada.
Para optar el título de Licenciado en Administración.**

Autora: Mariangela del Carmen Romero Periche

Tumbes, Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Implicancias de la Gestión Administrativa sobre el Comportamiento
Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región
Tumbes, Perú, 2021.**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Murga Fernández Gilmer Rubén (Presidente)

Dr. Risco Zapata Severino Apolinar (Secretario)

Mg. Guerrero García Galvani (Vocal)

Tumbes, Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



Proyecto de tesis

**Implicancias de la Gestión Administrativa sobre el
Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Distrital de
San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021.**

Br. Romero Periche Mariangela del Carmen (Autor)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mariangela', written over a horizontal line.

Dr. López Céspedes Javier Ausberto (Asesor)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Javier', written over a horizontal line.

ORCID: 0000-0003-2560-1876

Tumbes, Perú
2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN A LA BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN: MARIANGELA DEL CARMEN, ROMERO PERICHE.

Habiendo verificado y comprobado que la sustentante cuenta con su grado académico de Bachiller en Administración; se inició la defensa del Proyecto de Tesis a las diecisiete horas del martes ocho de marzo del dos mil veintidós se reunieron de manera virtual a través de aplicativo Google Meet, los miembros del jurado calificador Dr. GILMER RUBÉN MURGA FERNÁNDEZ (**Presidente**); Dr. SEVERINO APOLINAR RISCO ZAPATA (**Secretario**); Mg. GALVANI GUERRERO GARCÍA (**Vocal**) y Dr. JAVIER AUSBERTO LÓPEZ CÉSPEDES (**Asesor**), con el propósito de calificar la sustentación del informe final de Tesis titulado: “**Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021**”, para optar el título de Licenciado en Administración.

Después de formuladas las preguntas por cada uno de los miembros del jurado y absueltas las mismas por los sustentantes se asignó el calificativo de:

MUY BUENO

Siendo las 17:55 horas del mismo día se dio por concluido el acto de sustentación, dando a conocer el resultado de acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Tumbes.

Para mayor veracidad de lo manifestado, firmamos la presente en señal de conformidad.

Dr. GILMER R. MURGA FERNÁNDEZ
DNI: 07700664
Presidente

Dr. SEVERINO APOLINAR RISCO ZAPATA
DNI: 00219860
Secretario

Mg. GALVANI GUERRERO GARCÍA
DNI: 45101586
Vocal

Dr. JAVIER AUSBERTO LÓPEZ CÉSPEDES
Asesor
DNI: 00241520
Código ORCID: 0000-0001-6388-7030

Dedicatoria

A nuestro Padre creador, por sus bendiciones. A toda mi familia, por ayudarme a superar cada reto, en especial a mis queridos abuelos Julio y Griselda; de igual modo a mi madre Katherine por su gran apoyo y entera confianza en mi persona que hicieron posible lograr este anhelo académico para mi vida profesional.

Agradecimiento

A mi Alma Mater, Universidad Nacional de Tumbes su por alto nivel educativo; a los docentes que me impartieron sus enseñanzas, impulsando mi crecimiento personal y profesional.

Mariangela del Carmen Romero Periche.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE CUADROS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Situación problemática.....	14
1. 2. Planteamiento del problema.....	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos:.....	15
1.3. Justificación	16
1.4. Objetivos	17
1.4.1. Objetivo general.....	17
1.4.2. Objetivos específicos.	17
II. ESTADO DEL ARTE.....	18
2.1 Bases teórico – científicas	18
2.2 Antecedentes.....	27
2.3 Definición de términos básicos.....	31
III. MATERIALES Y METODOS.	33
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	33
3.2. Población, muestra y muestreo.	35
3.3. Métodos, técnicas e Instrumentos.....	36
3.4. Procesamiento y análisis	39
3.5. Operacionalización de variables	41
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43
4.1 Resultados	43
4.2 Discusión.....	50
V. CONCLUSIONES.....	53

VI. RECOMENDACIONES	55
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
VIII. ANEXOS.....	58

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Fiabilidad de la gestión administrativa	38
Cuadro 2: Fiabilidad de comportamiento organizacional	39
Cuadro 3: Implicancia de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional	43
Cuadro 4: Correlación entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional	44
Cuadro 5: Implicancia de la planeación sobre el comportamiento organizacional ..	45
Cuadro 6: Correlación entre la planeación y el comportamiento organizacional ...	46
Cuadro 7: Implicancia de la organización sobre el comportamiento organizacional	46
Cuadro 8: Correlación entre la organización y el comportamiento organizacional ..	47
Cuadro 9: Implicancia de la dirección sobre el comportamiento organizacional	47
Cuadro 10: Correlación entre la dirección y el comportamiento organizacional	48
Cuadro 11: Implicancia del control sobre el comportamiento organizacional	48
Cuadro 12: Correlación entre el control y el comportamiento organizacional	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Niveles de implicancia de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional.	43
--	----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	58
Anexo 2:Matriz de operacionalización.....	60
Anexo 3:Cuestionario.....	62
Anexo 4:Solicita autorización para ejecución de tesis	66
Anexo 5: Respuesta para ejecución de tesis.....	67
Anexo 6: Análisis de fiabilidad variable gestión administrativa	68
Anexo 7: Análisis de fiabilidad variable comportamiento organizacional	75

RESUMEN

La investigación realizada en la Municipalidad Distrital de San Jacinto tuvo por objetivo determinar las implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021. La metodología empleada fue cuantitativa, transversal, correlacional, no experimental con una población de 35 trabajadores administrativos, se aplicó la técnica del muestreo no probabilístico, por conveniencia de la investigación, con un instrumento compuesto por 30 preguntas en escala de Likert, procesadas con el apoyo del SPSS. Los resultados obtenidos fueron para la gestión administrativa que tuvo como dimensiones el planeamiento, la organización, la dirección, y el control experimentó respuestas de nivel medio con el 31.4% de los entrevistados, cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7%, con un coeficiente Rho de Spearman del 0,641 aceptándose la hipótesis de trabajo del objetivo general. La dimensión planeación que estuvo sustentada en los indicadores sobre los objetivos, los recursos y la gerencia experimentó respuestas de nivel alto con el 42.9% de ellas. La dimensión organización que midió la estructura, los recursos humanos, la asignación de tareas tuvieron respuestas de nivel medio con el 54.3% con un coeficiente Rho de Spearman de 0,273. Para la dimensión de la dirección cuyos indicadores fueron el liderazgo, la comunicación, y el manejo de conflictos, obtuvieron respuestas de nivel medio del 60% con un coeficiente Rho de Spearman de 0,188. La dimensión que trató el control con los indicadores de sobre la supervisión, la evaluación y el monitoreo experimentaron respuestas de nivel medio con el 54,3% con un coeficiente Rho de Spearman de 0,796 de las contestaciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes.

Palabras clave: Gestión administrativa, comportamiento organizacional, planeación, dirección, organización y control.

ABSTRACT

The research carried out in the District Municipality of San Jacinto aimed to determine the implications of administrative management on organizational behavior in the District Municipality of San Jacinto, Tumbes Region, Perú, 2021. The methodology used was quantitative, cross-sectional, correlational, not experimental, with a population of 35 administrative workers, the non-probabilistic sampling technique was applied, for convenience of the investigation, with an instrument composed of 30 questions on a Likert scale, processed with the support of SPSS. The results obtained were for the administrative management that had as dimensions the planning, the organization, the direction and the control experienced medium level responses with 31.4% of the interviewees, whose implications in organizational behavior influenced an average level of 45.7%, with a Spearman's Rho coefficient of 0.641, accepting the working hypothesis of the general objective. The planning dimension that was supported by the indicators on the objectives, resources and management experienced high level responses with 42.9% of them. The organization dimension that measured the structure, human resources, task assignment had mid-level responses with 54.3% with a Spearman's Rho coefficient of 0.273. For the management dimension whose indicators were leadership, communication and conflict management, they obtained responses of 60% with a Spearman's Rho coefficient of 0.188. The dimension that dealt with the control with the indicators on supervision, evaluation and monitoring experienced mid-level responses with 54.3% with a Spearman's Rho coefficient of 0.796 of the responses of the administrative workers of the District Municipality of San Jacinto, Tumbes Region.

Keywords: Administrative management, organizational behavior, planning, direction, organization and control.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones son procesos dinámicos, que interactúan con todos los grupos de interés de su entorno, su eficacia estriba en cumplir su finalidad para la cual han sido creadas, lo cual necesitan de gerentes y/o líderes que se adapten o anticipen a los cambios, y conocer a fondo el capital humano, dada su complejidad de este y su comportamiento laboral en los diversos escenarios laborales. Asimismo, saber tratar con personas que tienen distintas personalidades y así poder comunicarse asertivamente con ellas. Ya que el trabajo del sistema organizacional será ejecutado por los miembros de la organización.

Las organizaciones no funcionan al azar ni tienen éxito en forma aleatoria; su éxito estriba en las habilidades y destrezas de los líderes empresariales, que poniendo en práctica su capacidad de gestión, coordinan actividades empresariales de planeación, organización, dirección y control y que aplicándolas a los diversos recursos de la organización, específicamente a las personas, generan un comportamiento laboral que los induce corporativamente a obtener resultados de manera equilibrada en el orden económico, social y ambiental encaminados al bienestar de los grupos de interés con quienes interactúa la organización.

En este contexto el trabajo diario de toda organización se visualiza una gestión administrativa, que es desarrollada en base a acciones operativas como formulación de planes, programas, toma de decisiones, procesos, estructura, liderazgo, coordinación, y motivación y supervisión siendo instituidas de modo individual, grupal y/o organizacional, propiciándose un nuevo comportamiento laboral en la misma perspectiva; obteniéndose resultados empresariales estimulantes para la organización ya que el dinamismo y capacidades de los colaboradores de la organización se exteriorizan con los objetivos organizacionales alcanzados.

Considerando que una institución logra su objetivo pre- establecido cuando desarrolla sus funciones administrativas de manera iterativa aplicándolas a todos los recurso de la empresa, lo trascendental es cuando aplica estas funciones al recurso humano constituido por gerentes colaboradores de los distintos niveles jerárquicos y valora el potencial de cada uno de su miembros y a los equipos de trabajo; practica que permite desarrollar destrezas y habilidades para trabajos de mayores responsabilidades.

Efectuar trabajos investigativos de esta naturaleza como las implicancias de la gestión administrativas, contribuirá a la Municipalidad Distrital de San Jacinto a seguir desarrollándose en su propósito de gobierno local de alcanzar el bienestar a los habitantes de su jurisdicción y de los colaboradores que la integran; como está establecido en la Ley de municipalidades.

Se puede decir que existe un crecimiento e innovación organizacional, cuando los colaboradores también crecen de manera personal y profesional; considerando escenarios apropiados de clima organizacional positivo, de satisfacción laboral y de incentivos institucionales que asegurar el dinamismo empresarial y evitan el ocaso y la extinción de la organización.

El estudio de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional es muy importante en el momento de análisis de la institución edil y a la explicación de su crecimiento. Su aplicación a cualquier organización, tendrá mayores posibilidades de enfrentar o anticiparse a los cambios vertiginosos y poseerá mejores ventajas competitiva, que conllevará a un mejor posicionamiento del gobierno local.

El desarrollo de la presente investigación se ha estructurado en siete capítulos que se describen a continuación:

En el primer capítulo, se presenta la introducción, que explica la situación problemática, importancia, la justificación, los objetivos de la investigación y su contribución al campo de estudio de la administración.

En el segundo capítulo, se detalla las bases teóricas de las variables de estudio, los antecedentes y la definición de términos básicos empleados.

En el tercer capítulo, se expone el tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis, la población, muestra y muestreo, los métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados de la investigación de orden descriptivo e inferencial y la discusión.

Finalmente, en los capítulos quinto sexto y séptimo se describen las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas respectivamente.

1.1. Situación problemática

Arbaiza (2010) afirma “Los gerentes deben estimular a la organización y a sus miembros a adaptarse a los cambios que se producen constantemente, de lo contrario es probable que las organizaciones tiendan a su extinción” (p.13).

La complejidad del comportamiento organizacional significa comprender que la personas y los equipos se autoorganizan y de esta manera permiten desplegar todo un potencial creativo, para responder ante un entorno cambiante, las organizaciones quieren ser más adaptables y ser capaces de aprender de la experiencia para reconfigurarse así mismas ante las nuevas demandas.

“Las organizaciones no funcionan al azar ni tienen éxito en forma aleatoria; por lo tanto, deben ser administradas y los ejecutivos que las dirigen o gerencian deben conocer a fondo el capital humano que las hace funcionar. El éxito o el fracaso de la mayoría de los proyectos de las organizaciones dependen del capital humano, es por ello que es necesario tener la habilidad para saber tratar con personas que tienen distintas personalidades y así poder comunicarse con ellas”. (Chiavenato, 2009)

En el Perú, en la municipalidad distrital de Supe Pueblo, se evidencia que el comportamiento organizacional es un flagelo por tal motivo la

administración del centro debe buscar soluciones para mejorar dicha situación y de esta manera los servidores municipales no sean afectadas por la falta de cumplimiento en su puesto de trabajo. Siendo un reto que se puede superar con la disposición del personal. (Anderson, 2018)

La municipalidad distrital de San Jacinto, es una institución de gobierno local que tiene competencias de gerenciar la ciudad facilitando servicios estipulados en su ley de creación a los ciudadanos de su jurisdicción territorial, como toda institución el trabajo debe hacerlos las personas que tenga capacidad de respuesta, predisposición y vocación de servicio al público. Sin embargo se observa que los servidores administrativos ciertas actitudes, conductas y sentimientos no son compatibles con los objetivos de la institución edil, quizá sean resultado de la realidad laboral donde el orden convive con el desorden, la credibilidad con la desconfianza y los rasgos culturales con la adaptación que exigen las estrategias competitivas, las especificaciones de las tareas con los sentimientos personales; como el caso los procesos de delegación sin la debida capacitación o la exigencia de mayores resultados con menores recursos; todas estas perturbaciones llevan al incumplimiento de las tareas y/o funciones de los colaboradores y a la inestabilidad institucional, teniendo serias implicancias en su finalidad institucional.

1. 2. Planteamiento del problema

Por lo expuesto nos induce a investigar la influencia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional, planteándose las siguientes interrogantes:

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la Implicancia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2021?

1.2.2. Problemas específicos:

1. ¿Cuál es la Implicancia de la planeación en el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto?

2. ¿Cuál es la Implicancia de la organización en el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto?
3. ¿Cuál es la Implicancia de la dirección en el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto?
4. ¿Cuál es la implicancia del control en el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto?

1.3. Justificación

El desarrollo de la investigación se fundamentará en los principios doctrinarios de la administración, específicamente en el amplio conocimiento de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional que nos conducirá a una descripción específica de las variables en estudio y su implicancia entre ellas. Este nuevo conocimiento accederá a acrecentar el conocimiento en el campo de la ciencia administrativa en la línea de políticas y gestión pública y privada.

En la presente investigación, se utilizarán metodologías, procedimientos y técnicas e instrumentos de investigación que han sido validados por científicos y que han confirmado su validez y confiabilidad en otras investigaciones. En este enfoque se empleará el método descriptivo e inductivo, que permitirán obtener conclusiones a partir del estudio analítico de la variable gestión administrativa y el comportamiento organizacional. La recolección de la información se hará mediante la construcción de cuestionarios, determinándose su confiabilidad con el Alfa de Cronbach. En el procesamiento de la información se empleará el Programa Excel y SPSS. Estos elementos metodológicos han de servir en a la solución del problema de la investigación. Asimismo, se utilizará de aporte para el estudio de problemas análogos, y en la aplicación posterior por otros investigadores.

La investigación nos permitirá profundizar el conocimiento específicamente en la implicancia de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de San Jacinto. Los resultados producto de su ejecución, nos permitirá sugerir alternativas que posibiliten una mayor implicancia entre las variables de estudio para lograr una mejor gestión municipal y contribuir a la

solución de problemas concretos que afectan la calidad del servicio a los ciudadanos. Asimismo, su ejecución de la investigación nos permitirá optar el título de Licenciado en Administración

La ejecución del estudio intenta mantener y mejorar excelentes las relaciones laborales entre las autoridades municipales y los servidores administrativos, donde se pueda percibir nuevas actitudes y capacidades para mejorar el rendimiento laboral y la efectividad institucional evidenciándose en el buen servicio al ciudadano de San Jacinto.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la Implicancia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos.

1. Analizar la implicancia de la planeación en el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto.
2. Describir la implicancia de la organización en el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto.
3. Explicar la implicancia de la dirección en el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto.
4. Analizar implicancia del control en el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto.

II. ESTADO DEL ARTE

2.1 Bases teórico – científicas

Después de una revisión exhaustiva de la literatura contenida en obras doctrinarias, se ha construido el marco teórico, donde se fundamenta la investigación.

Gestión administrativa

Ivancevich , Lorenzi, Skinner y Crosby (1996), señalan:

“Que, la gestión es un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos de la empresa. En la gestión, los directivos utilizan ciertos principios que les sirven de guía en este proceso. La perspectiva de la gestión desde el punto de vista de las personas tiene otro significado adicional. Se refiere a la importancia de los empleados con los que el gestor trabaja y a los que dirige en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Las personas son la sangre que da la vida a la organización”. (p. 11)

Teoría de la burocracia de Max Weber

Las organizaciones ocasionalmente se constituyen como un fin en sí misma, son instrumentos instituidos para alcanzar unos fines. “Esto se refleja en los orígenes de la palabra organización, que se deriva del griego /organon/, es decir instrumento por lo que las ideas como objetivo, tareas, fines son conceptos fundamentales de la organización. Los instrumentos son dispositivos mecánicos y desarrollados para ayudar en la ejecución de determinadas actividades encaminadas a obtener un fin”. (Morgan, 1991, p. 13)

Es trascendental indicar que la burocracia se desarrolló dando respuesta a la sumisión personal, el favoritismo, brutalidad y los reflexiones antojadizas

y personales consecuencia de experiencias empresariales en los primeros días de la revolución industrial. La burocracia emergió de la necesidad de mayor predecibilidad, orden y precisión (Shafritz & Hyde, 1991,p. 486)

Weber indicó, “en *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, que el espíritu racionalista que introdujo el ascetismo había logrado un impulso propio y que, en el capitalismo, el orden racionalista se había convertido en una jaula de hierro en que la humanidad estaba presa, excepto por la posibilidad de un nuevo despertar profético, quizá hasta que se haya quemado la última tonelada de carbón; sustentado en estas reflexiones” Weber expresa “que la burocracia es la manifestación organizacional del espíritu racional, y que es un medio tan eficiente y poderoso de controlar a los hombres y las mujeres que una vez establecida, no podía darse marcha atrás al impulso de la burocratización, que era resultado de tres causas relacionadas: la competencia entre los Estados, la cual aumentaba la necesidad de los gobernantes de controlar a su personal y a sus ciudadanos; y las demandas burguesas por protección igual bajo la ley”. (Powell, DiMaggio, Romero, y Reyes, 2001, p. 104)

Max Weber “concibe a la burocracia como una forma de organización social que usa la estructura jerárquica para clasificar a las personas en rangos o niveles”. “Esto es un reflejo de como la sociedad se divide en clases a lo largo de la historia y de sus culturas. En una organización las personas tienen asignadas tareas y responsabilidades, que determinan las relaciones de poder formal. Desde la óptica de Weber la burocracia se trata de una organización que constituye la única opción de administración y dominación en las sociedades modernas y cuya concepción está en estrecha relación con el proceso de racionalización”. (Reyes, 2020, p. 24)

Se considera al modelo burocrático un pilar esencial de la teoría cotidiana de la organización actual para inducir los grandes procesos administrativos en los sectores industriales, pero por, sobre todo, en los servicios públicos gobernados por los regímenes nacionales o locales en el ámbito del Estado. “La burocracia trazo una solución al problema con una orientación centrado

en el producto (bien o servicio entregado) que se entregue a la sociedad o ciudadanía”. “Adicionalmente se señala que a raíz de la burocracia nace el sistema de meritocracia, donde el ser humano es valorado por sus conocimientos y especialización, brindando accesibilidad a los empleos. Esta premisa garantiza que el trabajador obtenga una remuneración justa”. (Reyes, 2020, p. 29)

El proceso de gestión

Ivancevich, Lorenzi, Skinner, & Crosby (1996) afirman: “Es un proceso, en la que se identifican las funciones de planificar, organizar y controlar que se vinculan entre sí mediante la función de liderar” (p. 15). La planificación evidencia qué objetivos ha de lograr la organización. La organización concreta cómo se obtendrá los objetivos planificados y el control demuestra si se logrado o no los objetivos previstos.

Funciones administrativas

Dentro de las competencias gerenciales se puede explicar que los gerentes desempeñan la función de planeación se definen los objetivos y metas, se establecen las estrategias para conseguirlos y delinean planes para integrar y coordinar las acciones. “Los gerentes también son comprometidos de disponer el trabajo para conseguir las metas de la organización; denominamos organización a esta función. Cuando los gerentes organizan, determinan qué labores hay que hacer, quién las hace, cómo se agrupan, quién rinde cuentas a quién y dónde se toman las decisiones”. En todo organismo social el gerente debe trabajar con personas y a través de ellas conseguir los objetivos organizacionales; esta es la función de dirección. “Los gerentes dirigen cuando motivan a sus colaboradores, influyen en los individuos y los equipos mientras hacen su trabajo, eligen el mejor canal de comunicación o de cualquiera otra manera se ocupan del comportamiento de los empleados” (Robbins y Coulter, 2014, p. 7).

La última función de la administración es la de control. Después de fijar las metas (planeación), formular los planes (planeación), decidir el esquema

estructural (organización), contratar, capacitar y motivar al personal (dirección), es preciso evaluar si las cosas van como estaba previsto. Hay que comparar el desempeño real con las metas fijadas con antelación. Si hay desviaciones significativas, es deber de la administración retomar las riendas del desempeño. Este proceso de vigilar, comparar y corregir es lo que entendemos por la función de control. (Robbins y Coulter, 2014, p. 8)

Funciones gerenciales

Todas las organizaciones, cualquiera que sea su tamaño aplican las funciones del proceso administrativos, como: “La función de planear que abarca la definición de las metas de una organización, el establecimiento de la estrategia general para lograrlas, y el desarrollo de un conjunto exhaustivo de planes para integrar y coordinar las actividades” (Robbins y Judge, 2009 p. 6).

“Las realidades enseñan que esta función es la que se aumenta más a medida que los gerentes pasan de la gestión de los niveles inferiores a los medios”. “Los gerentes son responsables de diseñar la estructura de la organización. Esta función se denomina organizar. Incluye la determinación de cuáles tareas han de hacerse, quién las hará, cómo se agruparán, quién reportará a quién y dónde se tomarán decisiones”. (Robbins y Judge, 2009, p. 6)

Toda organización se constituye de personal, y el trabajo de la gerencia consiste en dirigirlo y coordinarlo. “Esta es la función de dirigir. Cuando los gerentes motivan a los empleados, dirigen las actividades de otros, seleccionan los canales de comunicación más eficaces, o resuelven conflictos entre los miembros, están enfocados en dirigir” (Robbins y Judge, 2009, p. 6).

La última función que desempeñan los gerentes es controlar. “Para garantizar que las cosas marchen como es debido, la gerencia debe vigilar el desempeño de la organización. Después se compara el desempeño real con el conjunto de metas establecidas previamente”. Si hay desviaciones

significativas, es trabajo de la gerencia encauzar a la organización. Estas labores de vigilar, comparar y hacer una corrección potencial, están comprendidas dentro de lo que significa la función de controlar. Por tanto, según el enfoque funcional descrito, la respuesta a la pregunta ¿Qué hacen los gerentes? – ellos planean, organizan, dirigen y controlan. (Robbins y Judge, 2009, p. 6)

Recompensas y desafíos del gerente

No podemos cambiar de tema si antes comentar las recompensas y desafíos inherentes al trabajo gerencial. ¿Qué implica ser un gerente en el ámbito laboral actual? En primer lugar, muchos desafíos. El trabajo gerencial puede ser difícil y a menudo ingrato. Algunas de las responsabilidades del gerente (sobre todo en los niveles organizacionales más bajos) podrían ser más habituales (manejar procedimientos burocráticos o hacer papeleo) que propiamente administrativas. (Robbins y Coulter, 2014, p. 46)

Robbins y Coulter (2014) indican:

Que, el tiempo que el gerente dedica a su trabajo es bastante como asistir a juntas y suelen ser interrumpidos con frecuencia, lo cual podría disminuir su rendimiento y generar baja productividad. Con frecuencia tienen que lidiar con personalidades diversas y trabajar con recursos limitados. Por otro lado, si hay un entorno de incertidumbre y caos (como cuando ocurre una recesión económica, por ejemplo), motivar a los trabajadores podría ser todo un reto. Para los gerentes a veces es complicado lograr una mezcla exitosa de los conocimientos, habilidades, ambiciones y experiencias de un grupo heterogéneo de empleados. Por último, los gerentes no tienen en sus manos el control absoluto de sus destinos; por lo general, su éxito depende del desempeño laboral de otras personas (p. 46).

Robbins y Coulter (2014) puntualizan:

Que, el gerente acepta grandes retos; y en su trabajo gerencial lo dirige a tener recompensas. Por su nivel jerárquico se es responsable de crear un entorno laboral en el que los miembros de la organización puedan realizar su trabajo aprovechando al máximo sus capacidades y colaborando, por lo tanto, al logro de los objetivos de la empresa. Como gerente, usted podría contribuir a que otras personas encuentren un sentido de propósito en su trabajo y se realicen a través de él. (p. 46)

Su misión será darles apoyo, dirigir las, protegerlas y ayudarlas a tomar buenas decisiones. Además, como gerente, con frecuencia tendrá oportunidad de pensar creativamente y usar su imaginación. Conocerá y trabajará con personas muy diversas, tanto dentro como fuera de la organización.

Entre otras recompensas adicionales están la posibilidad de recibir reconocimiento y ganar estatus en su organización y en la comunidad, influir en los resultados organizacionales y obtener compensaciones atractivas en forma de salarios, bonos y acciones bursátiles. Por último, las organizaciones necesitan contar con gerentes competentes. Es a través de los esfuerzos combinados de individuos motivados y apasionados que trabajan en conjunto, que las organizaciones alcanzan sus objetivos. Como gerente, usted puede estar seguro de que sus esfuerzos, habilidades y capacidades son necesarias. (Robbins y Coulter, 2014, p. 553)

Comportamiento organizacional

Robbins y Judge (2013) precisa:

“El comportamiento organizacional (con frecuencia se abrevia como CO) es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las

organizaciones. Lo que significa que es un área distinta de experiencia con un cuerpo común de conocimiento". ¿Qué estudia? Estudia tres determinantes del comportamiento en las organizaciones: individuos, grupos y estructura. Además, el CO aplica el conocimiento que se obtiene sobre los individuos, grupos y el efecto de la estructura sobre el comportamiento, para hacer que las organizaciones trabajen con más eficacia. (p. 10)

Robbins y Judge (2015), explican:

Al comportamiento organizacional con frecuencia se abrevia como (CO), es un campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, grupos y estructura en el comportamiento dentro de las organizaciones, con objeto de aplicar dicho conocimiento en mejorarla efectividad de las organizaciones. También se dice que el comportamiento organizacional se ocupa del estudio que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de ésta. El comportamiento organizacional incluye los temas fundamentales de la motivación, el comportamiento y poder de líder, la comunicación interpersonal, la estructura y proceso de grupos, el aprendizaje, el desarrollo y percepción de actitudes , procesos de cambio, conflicto, diseño de trabajo y tensión laboral. El comportamiento es predecible y su estudio sistemático, es un medio para hacer pronósticos razonablemente exactos. (p. 10)

Robbins y Coulter (2014) expresan:

Que el CO, o bien las relaciones humanas, o comportamiento humano en el trabajo, instituye la integración de las ciencias sociales y su influencia en el individuo y el grupo en el ámbito del trabajo. En tal sentido, señala que el CO es un campo de estudio que investiga las repercusiones que los individuos, los grupos y la estructura producen en el comportamiento de las organizaciones, con el propósito de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficacia de una organización. (p. 448)

En este orden de ideas, según Robbins y Coulter (2014), “el comportamiento organizacional estudia tres determinantes del comportamiento de las organizaciones: Los individuos, los grupos y la estructura” (p. 449).

Dimensiones del comportamiento organizacional.

Robbins y Judge (2015) señalan tres dimensiones:

Individual: para Robbins y Judge (2015), El rendimiento individual es la base del desempeño organizacional. “Por lo tanto, comprender el CO es esencial para una gestión eficaz, porque la ejecución de la empresa estriba del desempeño individual. La psicología y la psicología social proporcionan información sobre la relación entre actitudes, ideas, personalidades, valores y desempeño personal. Los gerentes no pueden ignorar la necesidad de comprender las características personas de sus subordinados y de ellos mismos y tomar medidas”. (28)

Grupal: Robbins y Judge (2015) puntualiza que el entorno grupal y la influencia interpersonal también son razones poderosas que perturban el desempeño organizacional. En el contexto de comportamiento grupal, los grupos se forman debido a acciones administrativas y esfuerzos individuales. “Los gerentes crean grupos de trabajo para realizar ciertas tareas y responsabilidades (grupos formales), y los grupos se constituyen debido al comportamiento de los colaboradores (grupos informales) que también se desenvuelven en función a provechos habituales y organizacionales”. (p. 28)

Organizacional: Robbins y Judge (2015), señalan que la estructura y el diseño organizacional, las características personales y la influencia interpersonal y grupal son esenciales para comprender el comportamiento humano dentro de una organización. Para labrar con eficacia en una organización, los gerentes deben percibir claramente la estructura organizacional. La estructura de una organización es un patrón formal de actividades e interrelaciones entre las diferentes subunidades que componen la organización. (29)

Los tres niveles del comportamiento organizacional

1. Macro perspectiva del CO: Chiavenato, (2009). “Identifica al comportamiento del sistema organizacional como un todo. denominándose comportamiento macro organizacional y se refiere al estudio de la conducta de organizaciones enteras. El enfoque macro del CO se basa en comunicar conflictos, negociar y coordinar actividades de trabajo, así como en distintos tipos de poder y política” (p. 10).
2. Perspectiva intermedia del CO: Chiavenato, (2009). Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización. Recibe el nombre de comportamiento meso organizacional, pues funciona como nexo entre las otras dos perspectivas del CO. Se enfoca en el comportamiento de las personas que trabajan en grupos o en equipos. La perspectiva intermedia del CO se basa en investigaciones sobre los equipos, el facultamiento en la toma de decisiones (*empowerment*) y las dinámicas grupal e intergrupal. Busca encontrar formas de socialización que incentiven la cooperación entre las personas y que aumenten la productividad del grupo y las combinaciones de aptitudes de los miembros de un equipo para mejorar el desempeño colectivo. (Chiavenato, 2009, p. 10)
3. Micro perspectiva del CO. Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización. Se llama comportamiento microorganizacional. Por su origen, la micro perspectiva del CO tiene una orientación claramente psicológica. Se enfoca en las diferencias individuales, la personalidad, la percepción y la atribución, la motivación y la satisfacción en el trabajo. Las investigaciones en este campo se concentran en los efectos que las aptitudes tienen en la productividad de las personas, en aquello que las motiva para desempeñar sus tareas, en su satisfacción laboral y en cómo se sienten o perciben su centro de trabajo. (Chiavenato, 2009, p. 10)

Retos y oportunidades del C.O

Robbins y Judge (2013) manifiestan:

“Que, el estudio del CO les proporciona perspectivas que los ayudarán a entender mejor un mundo laboral que está en cambio constante, a vencer la resistencia al cambio y ayuda a entender la mejor manera de crear una cultura organizacional que florece en el cambio”. Los gerentes y sus organizaciones responden a este problema desde cierto número de enfoques. Escriben y distribuyen códigos de ética que guían a sus empleados mediante dilemas éticos. Ofrecen seminarios, talleres y programas de capacitación similares para tratar de favorecer una conducta ética (p. 23).

Se colocan a asesores internos a los que se puede contactar, en muchos casos en forma anónima, en busca de ayuda para analizar temas de ética, y crean mecanismos de protección para los trabajadores que revelen prácticas internas que falten a la ética. El gerente de hoy necesita crear para sus empleados un clima saludable en cuanto a la ética, en el que trabajen en forma productiva y enfrenten poca ambigüedad respecto de lo que constituyen comportamientos adecuados e inadecuados. Los gerentes pueden emprender acciones para generar un clima ético apropiado y ayudar a que sus empleados sorteen situaciones ambiguas de ética. (Robbins & Judge, 2013, p. 30)

2.2 Antecedentes

Internacional

Becilla (2020) con su investigación:

“Gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Baba, provincia de Los Ríos”. Concluyó que el GAD, maneja un proceso administrativo sistemático, en la práctica es sencillo porque el talento humano está comprometido con su comunidad; la estructura

organizacional actual debe ser adecuada de acuerdo a las nuevas tecnologías de la comunicación, para acelerar los procesos de gestión administrativa; y que no existe socialización adecuada de los procesos en las zonas rurales del cantón, por lo cual existen personas que todavía no se integran para desarrollar una gestión eficiente.

Nacional

Veliz (2020) en su investigación:

“Relación entre Gestión Administrativa y Comunicación Interna de la Municipalidad Distrital De Majes – Caylloma – Arequipa, 2020”. El enfoque de la investigación es cuantitativo, debido a que el análisis de los datos será de forma estadística, el alcance de la investigación es descriptiva correlacional, en la que se establece el nivel de relación entre las variables gestión administrativa y comunicación interna, de diseño no experimental de corte transversal. Dentro de sus principales resultados: en cuanto a la gestión administrativa se observa que el 81.5% de los colaboradores indican como buena, por otro lado, el 16.8% de los colaboradores indican que es regular, mientras que solo el 1.6% señalan que es mala. En el caso de la Comunicación Interna se ve que el 65.2% de los colaboradores indican que es buena, por otro lado, el 31.5% de los colaboradores indican que es regular, mientras que solo el 3.3% señalan que es mala. En cuanto a la correlación, existe una relación significativa, positiva y baja con tendencia moderada ($r=0.34$; $x=0.000$, $x<0.05$) entre la comunicación interna y la gestión administrativa.

Villegas (2019)

“Gestión administrativa de la municipalidad provincial de anta departamento de Cusco, 2019”; “Sus resultados respecto a la variable gestión administrativa obtuvo un promedio de 2.66, indicando que es regular; en esa línea, se puede observar que la dimensión dirección presenta el promedio más bajo, de 2.48 ubicándose en el nivel malo, constituyéndose como el

aspecto con más falencias y debilidades, seguidamente, se ubica la dimensión control que con el promedio de 2.64 se ubica en el nivel regular, en la cual también se advierten debilidades, sobre todo respecto al establecimiento de estándares”. Continúa la dimensión planeación con 2.86 como promedio y se ubica en el nivel regular; finalmente, la dimensión organización se ubica en el nivel regular con un promedio de 2.8; los resultados obtenidos sustentan el hecho de que la gestión administrativa se ubica en un nivel regular, pero con una tendencia negativa. es importante que la entidad adopte las acciones pertinentes para superar las situaciones identificadas, pues de continuar así se pone en riesgo el correcto funcionamiento de la misma.

Espejo (2018) en su estudio titulado:

“La gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura, 2016”. Tuvo por como objetivo general demostrar la influencia que existe entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2016. El tipo de investigación es aplicada, se usó el diseño no experimental, transeccional descriptivo correlacional; el tamaño de la muestra se determinó con la fórmula de población infinita, obteniéndose una muestra de 190 colaboradores. el estadístico para verificar la hipótesis es Correlación de Pearson. Finalmente. El resultado fue que existe relación muy significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional con el 85.2% de correlación de Pearson.

Soto (2019) en su trabajo:

“Comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de postgrado de educación – UNHEVAL, 2019”. “Tuvo por objetivo principal determinar de qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores”; investigación del tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo –

correlacional y el diseño investigación no experimental de corte transversal correlacional; la población estuvo conformada por 9 trabajadores, y la muestra fue censal; se utilizó la técnica de la encuesta y la entrevista, como instrumentos el cuestionario estuvo compuesto de 16 preguntas en medición de escala de Likert y 14 preguntas abiertas para la entrevista, los datos fueron procesados por SPSS determinándose que el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral.

Silva (2018) en su trabajo:

“Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa Anita, 2016”. Tuvo como objetivo determinar si la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad. En sus resultados se determinó que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad período 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.960$, correlación muy alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Sánchez (2017) en su trabajo:

“Gestión del personal y comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo 2017”. “El estudio demostró que existe influencia entre las variables estudiadas puesto que contar con trabajadores que estén capacitados es contar con servidores motivados dispuestos a integrar equipos de trabajo para cumplir objetivos de gestión. Así mismo, se describe como esta influencia se da a nivel de todas las dimensiones de cada una de las variables estudiadas. Los trabajadores cuentan con los beneficios laborales que demanda el régimen de contratación”. “El estudio recoge todas estas opiniones en torno al alcance de estos beneficios. reconoce la importancia de cada una de las dimensiones de la gestión del personal, debiendo el gestor impulsar su aplicación a través de estrategia de intervención directa”. El nivel de significancia entre las variables que permite

describir esta relación. Es la alcaldesa quien cumple un rol protagónico puesto es ella quien obliga a los trabajadores integrarse, e identificarse con la provincia como un objetivo común que debe perseguir cada una de las áreas.

Regional

Alemán y Caballero (2018) en su investigación:

“Comportamiento organizacional y su influencia en el liderazgo de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, 2018”. En sus resultados existió influencia positiva y directa del comportamiento organizacional en el liderazgo. El desarrollo de capacidades en la variable liderazgo tuvo un nivel regular en la escala de valores. La influencia de los valores centrales en la variable liderazgo presentaron un nivel bajo de las respuestas registradas. El indicador orientación alcanzó un nivel bajo en la influencia con la variable Liderazgo. Finalmente, el indicador de la visión fue de nivel regular con el 42,5 % de las respuestas en la variable liderazgo de los trabajadores administrativos de la UGEL.

2.3 Definición de términos básicos

Comportamiento organizacional

“Es el estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones; se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos” (Chiavenato, 2009).

Comportamiento organizacional holístico

“Filosofía que interpreta las relaciones individuales – organización como un todo funcionalmente integral, en términos de la persona íntegra, el grupo íntegro, la organización íntegra y el sistema social íntegro” (Pintado, 2014).

Desempeño

“Es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones”. El desempeño individual perturba al del grupo y éste condiciona el de la compañía” (Chiavenato, 2009).

Desempeño organizacional: “Es la suma de los resultados de todas las actividades laborales de la organización” (Robbins y Coulter, 2014).

Eficacia organizacional

“Representa la meta definitiva para los gerentes y es lo que guía sus decisiones en materia de diseño de estrategias y actividades laborales y de coordinación del trabajo de los empleados” (Robbins y Coulter, 2014).

Gestión administrativa

“Conjunto de acciones – soporte con las que los gerentes habrán de desarrollar y ejecutar las actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo (principios de la administración científica): planear, organizar, dirigir, ejecutar, monitorear y controlar, evaluar y contrastar” (Pintado, 2014).

Toma racional de decisiones

“Proceso que involucra la elección entre alternativas lógicas, consistentes y que maximizan el valor” (Robbins y Coulter, 2014).

Universalidad de la administración

“La realidad de que la administración es necesaria en organizaciones de todo tipo y tamaño, en todos los niveles organizacionales, en todas las áreas de la organización, y en las organizaciones de cualquier lugar del mundo” (Robbins y Coulter, 2014).

III. MATERIALES Y METODOS.

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

Investigación descriptiva – correlacional, por haberse descrito las características y propiedades y su asociación de las variables: gestión municipal y calidad del servicio. Hernández, Baptista y Fernández (2014) refieren. “Al estudio de las características de las variables; es correlacional, porque tendrá como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. Y el estudio descriptivo, “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. Estudiándose la asociación de las variables gestión administrativa y comportamiento organizacional.

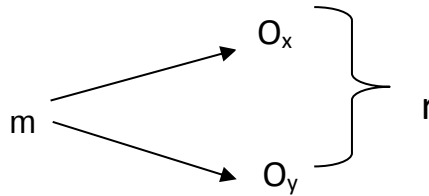
Diseño no experimental

Los datos de la investigación no fueron manejados, se estudiaron como se muestran en la realidad. Hernández et al. (2014), manifiestan “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

Diseño transversal

Se recopilaron los datos en un solo momento. “Aquella en la cual se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado” (Bernal, 2016).

El esquema de contrastación se presenta a continuación:



Dónde:

m: muestra

O_x: observaciones de gestión administrativa.

O_y: observaciones de comportamiento organizacional.

r: relación entre variables.

Hipótesis general

H₁: Existen implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021.

H₀: No existen implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021.

Hipótesis específicas

1. H₁: Existen implicancias de la planeación sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

H₀: No existen implicancias de la planeación sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

2. H₁: Existen implicancias de la organización sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

H₀: No Existen implicancias de la organización sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

3. H₁: Existen implicancias de la dirección sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

H₀: No existen implicancias de la dirección sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

4. H₁: Existen implicancias del control sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

H₀: No existen implicancias del control sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

3.2. Población, muestra y muestreo.

Población

Hernández et al. (2014) afirma. “es el conjunto de individuos, objetos, sucesos o comunidades de los que se desea conocer algo en una investigación” (p.174).

La población constituida por 35 trabajadores administrativos entre funcionarios y servidores administrativos). (Registros de la Unidad de Personal, MDSJ, 2020).

Muestra.

Se aplicó la muestra no probabilística. Hernández et.al. (2014) definen “La muestra no probabilística, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización de ser elegidos”. (p. 189)

Estuvo constituida por el mismo número de trabajadores que formaron la población es decir 35 entre funcionarios y servidores públicos de la municipalidad. Por ello la muestra es no probabilística o por conveniencia.

Muestreo

Para la variable gestión administrativa y comportamiento organizacional se empleó un cuestionario con un total de 30 preguntas, 15 ítems, valorándola con la escala de Likert, aplicándose tipo entrevista a los 35 persona entre directivos y empleados públicos de la institución edil.

3.3. Métodos, técnicas e Instrumentos

Métodos de Investigación

Descriptivo

Se ha utilizado para recoger, organizar, resumir, presentar, analizar y generalizar los resultados de las observaciones de nuestro objeto de estudio. Lo que implicó la recopilación y presentación sistemática de los datos obtenidos con el fin de establecer una idea clara de una determinada situación en este caso la gestión administrativa y comportamiento organizacional.

Método cuantitativo

Su propósito fue explicar y predecir y/o controlar fenómenos a través de un enfoque de obtención de datos numéricos, en la cual se recogieron y analizaron datos cuantitativos sobre las variables y sus dimensiones de la gestión administrativa y comportamiento organizacional.

Método inductivo

“Empleado en la recolección de la información, y en la elaboración del estado del arte al establecerse las categorías y dimensiones de la gestión administrativa y comportamiento organizacional”. Dándole un tratamiento a la información desde los conceptos básico hasta arribar a las conclusiones.

Método deductivo

Porque; se siguió un proceso sintético - analítico ya que se presentarán conceptos, principios, definiciones, leyes o normas generales de las cuales se extrajeron conclusiones o consecuencias en las que se aplicaron; o se examinaron casos particulares sobre la base de las afirmaciones generales presentadas, y así se pudo realizar recomendaciones.

Técnicas

Técnica documental.

Se revisaron, observaron y analizaron la información contenida en la literatura de los textos y en registros e informes de la municipalidad; información que se ha compilado mediante fichas bibliográficas.

Técnica de la encuesta.

Se diseñaron dos cuestionarios, cada variable con quince ítems, construyéndose en base a las dimensiones e indicadores de cada variable, empleándose la escala de Likert para su valoración, aplicándose tipo entrevista a una muestra de los 35 colaboradores de la MDSJ. (Anexo 3 y 4).

Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario

“Se estructuraron preguntas cerradas que contribuyeron a definir cada uno de los indicadores de las variables en estudio. Este instrumento permitió conocer estados de opinión, características o hechos específicos”. (Anexo 3 y 4)

Fichas bibliográficas

“Se emplearon este instrumentos para registrar información de forma sintetizada sobre los autores consultados; recursos útiles para el estudio, permitiendo la descripción de las características generales y ubicaciones de

los textos e informes que se consultan. Asimismo, las anotaciones que se obtuvieron permitieron compilar los elementos necesarios para recrear experiencias.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. “La fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el Alfa de Cronbach”. “La medida de la confiabilidad “mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados”. (Welch & Comer, 1988).

“Cuanto más cerca de 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra de investigación”. (Welch y Comer, 1988)

Para el cálculo de la fiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach; precisándose que este tipo de instrumento es aplicado en la mayoría de las investigaciones ejecutadas de corte transversal, obteniéndose un coeficiente 0,881 para la variable gestión administrativa; y con un indicador 0.950 para el comportamiento organizacional, con 15 preguntas cada variable de acuerdo al instrumento de medición. (Ver cuadro 1,2 y Anexo 5, 6)

Cuadro 1: Fiabilidad de la gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.881	15

Fuente: Encuesta

Cuadro 2: Fiabilidad de comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.950	15
Fuente: Encuesta	

3.4. Procesamiento y análisis

Recolección de la información

La información que se requirió en la investigación se recogió en forma personal por la investigadora; en cuanto a la información documental y material bibliográfico fue compilada de los informe y registros de la municipalidad y de los textos, artículos académicos, que obran en las bibliotecas de instituciones educativa, publicaciones y otros documentos que se obtengan vía Internet, para este propósito se emplearon las fichas bibliográficas; donde se anotaron estos datos; la recolección de datos en las unidades muestrales se ejecutaron aplicando la técnica de la encuesta.

Procesamiento

Una vez realizada la recogida de datos a través de dos cuestionarios, se inició una fase esencial para toda investigación, referida a la clasificación o agrupación de los datos referentes a cada variable, objetivo de estudio y su presentación conjunta. La investigadora siguió un procedimiento de cuatro pasos para su procesamiento de datos, como se indica:

Validación

“El proceso de verificar que las entrevistas se hayan hecho de acuerdo a lo establecido. Edición, implica verificar los errores del entrevistador y del entrevistado”.

Codificación.

Se refiere al proceso de agrupar o asignar los códigos numéricos a las varias respuestas de unas preguntas determinadas.

Introducción de datos

Una vez que se ha validado, editado y codificado, el siguiente paso es la introducción de datos, es decir convertir la información a un formato electrónico en la computadora, a través de un medio de almacenamiento como lo es una cinta magnética, un disco duro o una USB.

Tabulación y presentación

“La tabulación más básica es la tabla de frecuencia de un solo sentido, que muestra el número de entrevistados que dieron una posible respuesta a cada pregunta. Considerando el tipo de investigación, su procesamiento se realizó empleando el programa estadístico (SPSS) (Statistical Package for the Social Sciences)”.

La comprobación de la hipótesis se realizó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ρ (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias (tanto continuas como discretas). Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden. “La interpretación del coeficiente Rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva; valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal” (Spearman, 1927). Puede que exista otro tipo de correlación, pero no lineal. La correlación de Spearman suele utilizarse para evaluar relaciones en las que intervienen variables ordinales.

Análisis

La información se presentó en cuadros, figuras e indicadores, empleándose la estadística descriptiva e inferencial, información que se analizó y discutió fundamentándose en las teorías y antecedentes, enfocándose en la solución al problema, en la contrastación de la hipótesis y el objetivo establecido de determinar las implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú..

3.5. Operacionalización de variables

Variable Independiente: Gestión administrativa

Definición conceptual

“Proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquier otra persona trabajado sola, no podría alcanzar” (Ivancevich, Lorenzi, Skinner, y Crosby, 1996, p. 12).

Definición operacional

Los datos de la variable gestión administrativa serán alcanzados mediante la técnica de la encuesta basado en un cuestionario de 15 items en escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2) indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5); aplicandose tipo entrevista a los 35 servidores administrativos de la institución edil.

Dimensiones

Planeamiento

Indicadores: Objetivos, recursos, gerencia.

Organización

Indicadores: Estructura, recursos humanos, asignación de tareas.

Dirección

Indicadores: Liderazgo, comunicación, manejo de conflictos.

Control

Indicadores: Supervisión, evaluación, monitoreo.

Variable dependiente: Comportamiento organizacional

Definición conceptual

“Es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones” (Robbins y Judge, 2009, p. 9).

Definición operacional

La obtención de datos de la variable comportamiento organizacional serán obtenidos con la técnica de la encuesta con un cuestionario de 15 ítems en escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2) indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5), aplicandose tipo entrevista a los 35 servidores administrativos de la municipalidad.

Dimensiones

Individual

Indicadores: Personalidad, inteligencia, habilidad, ética y valores, desempeño, empoderamiento.

Grupal

Indicadores: solución de conflictos, cooperación entre miembros, innovación en el trabajo, comunicación.

Organizacional

Indicadores: Calidad en la labor, clima agradable, satisfacción laboral, estructura orgánica, facultar, responsabilidad.

Las matrices se distinguen en el Anexo 1 y 2)

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Para el Objetivo general: Determinar las implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021.

Cuadro 3: Implicancia de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional

Nivel	Gestión Administrativa			Comportamiento Organizacional		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	55 a 75	11	31.4	55 a 75	12	34.3
Medio	35 a 54	18	51.4	35 a 54	16	45.7
Bajo	15 a 34	6	17.1	15 a 34	7	20.0
Totales		35	100.0	Totales	35	100.0

Fuente: Encuesta.

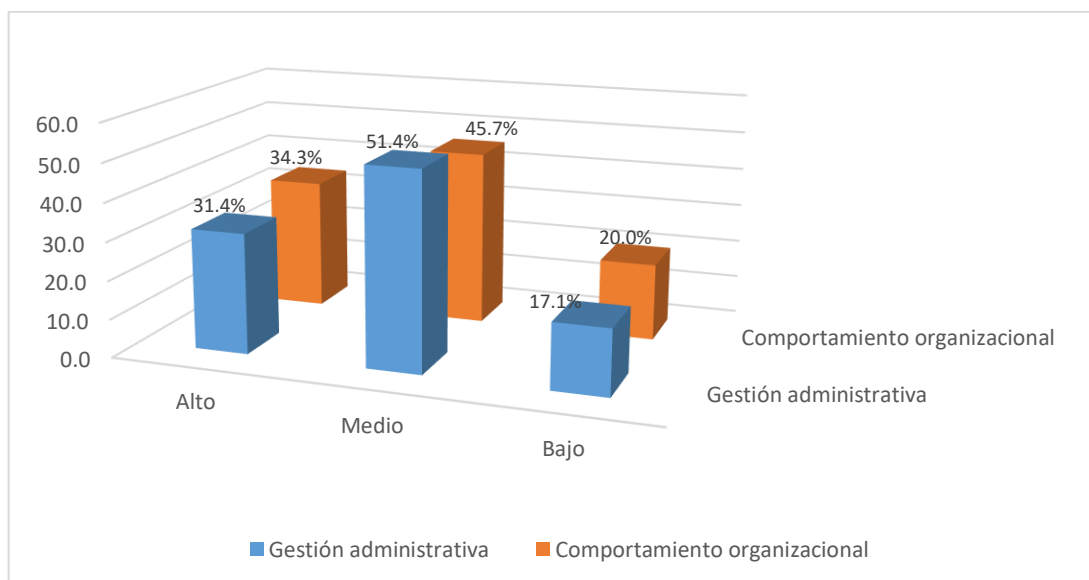


Figura 1: Niveles de implicancia de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional.

En el cuadro 3 y figura 1; se distingue que la gestión administrativa que tuvo como dimensiones el planeamiento, la organización, la dirección y el control experimentó respuestas de nivel medio con el 51.4% de los entrevistados todos colaboradores

administrativos cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7% de las contestaciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes.

Prueba de hipótesis para el objetivo general: Existen implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021.

Resultados que los podemos corroborar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman del 0,641 el cual nos indicó la existencia de una relación de asociatividad entre las variables de estudio con una significación bilateral del 0,000, lo cual nos llevó a la aceptación de la hipótesis de trabajo del objetivo general.

Cuadro 4: Correlación entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional

Rho de Spearman		Gestión administrativa	Comportamiento organizacional
Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	,641**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	35	35
Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	,641**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	35	35

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

Fuente: Encuestas

La interpretación del coeficiente Rho de Spearman nos dice que para valores cercanos a la unidad la existencia de una relación de asociatividad muy fuerte, a medida que se acerca al cero “0” el grado de asociatividad se debilita, dependiendo del signo positivo relación directa o negativo manifiesta una relación inversa, aceptando la hipótesis de trabajo para el objetivo general.

Se utiliza la “Rho de Spearman para evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales. Las categorías ordinales tienen un

orden natural, como por ejemplo pequeño, mediano y grande, alto, medio, bajo. El coeficiente puede variar de -1 a +1". (Rodó, 2020)

Para el objetivo específico 1: Analizar las implicancias de la planeación sobre el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Cuadro 5: Implicancia de la planeación sobre el comportamiento organizacional

Nivel	Planeación			Comportamiento organizacional		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	14 a 20	15	42.9	55 a 75	12	34.3
Medio	9 a 13	12	34.3	35 a 54	16	45.7
Bajo	4 a 8	8	22.9	15 a 34	7	20.0
Totales		35	100.0	Totales	35	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión planeación que estuvo sustentada en los indicadores sobre los objetivos, los recursos y la gerencia experimento respuestas de nivel alto con el 42.9% de ellas, cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7% de las contestaciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: Existen implicancias de la planeación sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Los resultados obtenidos a partir de las encuestas a los trabajadores se corroboran con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,534 indicando que existió una asociación importante entre la dimensión de la planeación y sus implicancias en el comportamiento organizacional, estos resultados nos llevaron a la aceptación de la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 1.

Cuadro 6: Correlación entre la planeación y el comportamiento organizacional

Rho de Spearman		Comportamiento Organizacional	Planeación
Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,534**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	35	35
Planeación	Coeficiente de correlación	,534**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	35	35

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

Fuente: Encuestas

Para el objetivo específico 2: Describir las implicancias de la organización sobre el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Cuadro 7: Implicancia de la organización sobre el comportamiento organizacional

Nivel	Organización			Comportamiento organizacional		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	14 a 20	11	31.4	55 a 75	12	34.3
Medio	9 a 13	19	54.3	35 a 54	16	45.7
Bajo	4 a 8	5	14.3	15 a 34	7	20.0
Totales		35	100.0	Totales	35	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión organización que midió la estructura, los recursos humanos, la asignación de tareas tuvieron respuestas de nivel medio con el 54.3% cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7% de las contestaciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: Existen implicancias de la organización sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Estos comportamientos los podemos afirmar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,273 que nos midió la relación de asociatividad entre la dimensión organización y el comportamiento organizacional, resultados que nos llevaron a la aceptación de la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 2.

Cuadro 8: Correlación entre la organización y el comportamiento organizacional

Rho de Spearman		Comportamiento organizacional	Organización
Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.273
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	35	35
Organización	Coeficiente de correlación	0.273	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	35	35

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

Fuente: Encuestas

Para el objetivo específico 3: Explicar las implicancias de la dirección sobre el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Cuadro 9: Implicancia de la dirección sobre el comportamiento organizacional

Nivel	Dirección			Comportamiento organizacional		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	14 a 20	10	28.6	55 a 75	12	34.3
Medio	9 a 13	21	60.0	35 a 54	16	45.7
Bajo	4 a 8	4	11.4	15 a 34	7	20.0
Totales		35	100.0	Totales	35	100.0

Fuente: Encuesta.

Para la dimensión de la dirección cuyos indicadores fueron el liderazgo, la comunicación y el manejo de conflictos, obtuvieron respuestas de nivel medio del 60% % cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7% de las contestaciones de los

trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3: Existen implicancias de la dirección sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Estos resultados los podemos corroborar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,188 que nos indicó el grado de asociación entre la dimensión dirección y la variable comportamiento organizacional, respuestas que nos llevaron a la aceptación de la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 3.

Cuadro 10: Correlación entre la dirección y el comportamiento organizacional

Rho de Spearman		Comportamiento Organizacional	Dirección
Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.188
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	35	35
Dirección	Coeficiente de correlación	0.188	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	35	35

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

Fuente: Encuestas

Para el objetivo específico 4: Analizar las implicancias del control sobre el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Cuadro 11: Implicancia del control sobre el comportamiento organizacional

Nivel	Control			Comportamiento organizacional		
	Puntuación	n	%	Puntuación	n	%
Alto	11 a 15	4	11.4	55 a 75	12	34.3
Medio	7 a 10	19	54.3	35 a 54	16	45.7
Bajo	3 a 6	12	34.3	15 a 34	7	20.0
Totales		35	100.0	Totales	35	100.0

Fuente: Encuesta.

La dimensión que trató el control con los indicadores de sobre la supervisión, la evaluación y el monitoreo experimentaron respuestas de nivel medio con el 54,3% cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7% de las contestaciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 4: Existen implicancias del control sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Los datos obtenidos para la dimensión del control los podemos comprobar mediante el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,796 el cual nos indicó que existió un grado significativo de asociación entre la dimensión del control y la variable comportamiento organizacional, lo cual nos indujo a la aceptación de la hipótesis de trabajo para el objetivo específico 4.

Cuadro 12: Correlación entre el control y el comportamiento organizacional

Rho de Spearman		Comportamiento Organizacional	Control
Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,796**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	35	35
Control	Coeficiente de correlación	,796**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	35	35

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

Fuente: Encuestas

4.2 Discusión

Para el Objetivo general: Determinar las implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021.

La gestión administrativa que tuvo como dimensiones el planeamiento, la organización, la dirección y el control experimentó respuestas de nivel medio con el 51.4% de los entrevistados todos colaboradores administrativos cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7% de las contestaciones

Espejo, (2018) “el resultado fue que existe relación muy significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional con el 85.2% de correlación de Pearson”.

Las investigaciones realizadas presentan coincidencias entre los resultados de la investigación realizada en la Municipalidad de San Jacinto, Tumbes y los hallazgos del investigador Espejo (2018).

Para el objetivo específico 1: Analizar las implicancias de la planeación sobre el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

La dimensión planeación que estuvo sustentada en los indicadores sobre los objetivos, los recursos y la gerencia experimentó respuestas de nivel alto con el 42.9% de ellas, cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7% de las contestaciones; Villegas, (2019)” la dimensión planeación con 2.86 como promedio y se ubica en el nivel regular”.

Podemos afirmar que existen acercamientos entre los resultados de las investigaciones realizadas en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes y los hallazgos publicados por Villegas, (2019).

Para el objetivo específico 2: Describir las implicancias de la organización sobre el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

La dimensión organización que midió la estructura, los recursos humanos, la asignación de tareas tuvieron respuestas de nivel medio con el 54.3% cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7% de las contestaciones.

Villegas, (2019) determinó que:

La dimensión organización se ubica en el nivel regular con un promedio de 2.8; los resultados encontrados sustentan el hecho de que la gestión administrativa se sitúa en un nivel regular, pero con una tendencia negativa. es importante que la entidad adopte las acciones pertinentes para superar las situaciones identificadas, pues de continuar así se pone en riesgo el correcto funcionamiento de la misma.

Para la dimensión organización existen acercamientos entre la investigación realizada en la Municipalidad Distrital de San Jacinto y los resultados encontrados por Villegas, (2019).

Para el objetivo específico 3: Explicar las implicancias de la dirección sobre el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Para la dimensión de la dirección cuyos indicadores fueron el liderazgo, la comunicación y el manejo de conflictos, obtuvieron respuestas de nivel medio del 60% % cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7% de las contestaciones.

Para Villegas, (2019) “la dimensión dirección presenta el promedio más bajo, de 2.48 ubicándose en el nivel malo, constituyéndose como el aspecto con más falencias y debilidades”.

Existen discrepancias para la dimensión dirección con los resultados encontrados por Villegas, (2019) y los hallazgos en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes.

Para el objetivo específico 4: Analizar las implicancias del control sobre el comportamiento organizacional de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

La dimensión que trató el control con los indicadores de sobre la supervisión, la evaluación y el monitoreo experimentaron respuestas de nivel medio con el 54,3% cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7% de las contestaciones.

Según Villegas, (2019) “la dimensión control que con el promedio de 2.64 se ubica en el nivel regular, en la cual también se advierten debilidades, sobre todo respecto al establecimiento de estándares”.

Existen acercamientos entre los hallazgos realizados por la investigación en la Municipalidad Distrital de San Jacinto y los encontrados por Villegas, (2019).

V. CONCLUSIONES

1. La gestión administrativa que tuvo como dimensiones el planeamiento, la organización, la dirección y el control experimentó respuestas de nivel medio con el 51.4% de los entrevistados, cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7%, con un coeficiente Rho de Spearman del 0,641 aceptándose la hipótesis de trabajo del objetivo general. Bien el proceso integral de gestionar los recursos genera un comportamiento laboral en los trabajadores de la institución.
2. La dimensión planeación que estuvo sustentada en los indicadores sobre los objetivos, los recursos y la gerencia experimentó respuestas de nivel alto con el 42.9% de ellas, cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7%, con un Rho de Spearman de 0,534 de las contestaciones de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Su implicancia consiste en la reflexión de pensar y actuar a un futuro promisorio.
3. La dimensión organización que midió la estructura, los recursos humanos, la asignación de tareas tuvieron respuestas de nivel medio con el 54.3% cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7%, coeficiente Rho de Spearman de 0,273 de las contestaciones de los colaboradores administrativos de la MDSJ. Puntualizándose, el buen diseño organizacional establece funciones que exige requisitos para ocuparlos y tienda a mejorar el rendimiento laboral.
4. Para la dimensión de la dirección cuyos indicadores fueron el liderazgo, la comunicación y el manejo de conflictos, obtuvieron respuestas de nivel medio del 60% cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7%, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,188 de las contestaciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto. La manera en que un directivo

gerencia y lidera una organización se internaliza en el comportamiento de un colaborador.

5. La dimensión que trató el control con los indicadores de sobre la supervisión, la evaluación y el monitoreo experimentaron respuestas de nivel medio con el 54,3% cuyas implicancias en el comportamiento organizacional influyeron en un nivel medio del 45.7%, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,796 de las contestaciones de los trabajadores administrativos de la municipalidad. Es decir, un control efectivo asegura la ejecución de las acciones de manera correcta, genera una manera correcta de hacer las cosas en las personas colaboradoras en toda institución.

VI. RECOMENDACIONES

1. Por la gran responsabilidad y compromiso institucional que asumen las autoridades de la Municipalidad Distrital de San Jacinto es necesario preparar un plan de capacitación en gestión administrativa: planeamiento, organización, dirección y control en todos los niveles jerárquicos, que propicien un buen comportamiento laboral de los trabajadores en la organización edil orientadas a un desempeño efectivo en las funciones que ejecutan.
2. Es necesario que las acciones y/o funciones que se realicen en el interior de la organización municipal deben ser planificadas para conocer el significado de sus tareas de acuerdo a los objetivos institucionales y observen su aporte laboral.
3. Es necesario que el colaborador municipal conozca su ubicación en la estructura organizacional a fin de que analice su rol y estatus en la institución y actúe en coordinación el resto de sus compañeros para un propósito común.
4. Siendo una institución de servicio a la comunidad de San Jacinto debe aplicarse un liderazgo transformacional donde ayude a progresar permanentemente al colaborador municipal y cada colaborador se convierta en un líder dentro su área administrativa para lograr buenos resultados con el concurso de todos.
5. Por los recursos que se administra en la municipalidad y que son dirigidos al bienestar de los pobladores del distrito de San Jacinto, debe formularse y ejecutarse planes de control de recursos en un contexto ético a fin manejar los recursos con rendición de cuentas y de modo transparente.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alemán, R. D. y Caballero, Y. Y. (2018). Comportamiento organizacional y su influencia en el liderazgo de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tumbes, 2018. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Anderson, Y. F. (2018). El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Supe Pueblo, 2016. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Arbaiza, F. L. (2010). Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Becilla, C. J. (2020). Gestión administrativa del gobierno autónomo descentralizado del cantón Baba. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7515>
- Bernal, C. (2016). Metodología de Investigación. (Vol. 4). Colombia: Pearson educación. Obtenido de <http://201.195.87.22:2222/?il=4326>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. Mexico.
- Diez De Castro, E., García Del Junco, J., Martín Junco, F., & Períáñez Cristobal, R. (2001). Administración y dirección. México: Mc Graw Hill.
- Espejo, P. Y. (2018). La gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura, 2016. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Hernandez, S. R., Fernández, C. C. y Baptista, L. M. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill. doi:ISBN 978-607-15-0291-9
- Ivancevich, J., Lorenzi, P., Skinner, S. y Crosby, P. (1996). Gestión: Calidad y competitividad. México: IRWIN.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación. México: Mc Graw Hill.
- Morgan, G. (1991). Imágenes de la organización. México: Alfaomega, Rama.
- Powell, W., DiMaggio, P., Romero, J. J. y Reyes, M. R. (2001). El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional. México: Fondo de Cultura

- Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México.
- Pintado, P. E. (2014). Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano. Lima, Perú: denis Morzán.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). Administración. México.
- Reyes, M. V. (2020). Vigencia de la Teoría Burocrática de Max Weber y su relación con la satisfacción laboral en una institución pública. Quito, Ecuador: Universidad Andina Símón Bolívar.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2015). Comportamiento organizacional. México.
- Sánchez, G. J. (2017). Gestión del Personal y Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Provincial de Ambo 2017. Huánuco: Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/502>
- Silva , V. L. (2018). Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa Anita, 2016. Perú: Universidad César Vallejo.
- Soto, G. N. (2019). Comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de postgrado de educación – UNHEVAL, 2019. Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco.
- Shafritz, J. M., y Hyde, A. C. (1991). Clásicos de la administración pública. México: Fondo de Cultura Económica.
- Spearman, C. (1927). The nature of intelligence and the principles of cognition (1923) y The abilities of man (1927).
- Veliz, V., J. (2020). Relación entre Gestión Administrativa y Comunicación Interna de la Municipalidad Distrital De Majes – Caylloma – Arequipa, 2020. Arequipa, Perú: Universidad Católica San Pablo.
- Villegas, C. E. (2019). Gestión administrativa de la municipalidad provincial de anta departamento de Cusco, 2019. Cuzco, Perú: Universidad Andina del Cuzco.
- Welch, S., y Comer, J. (1988). Quantitative Methods for Public Administration. In Books/Cole Publishing Co. USA: Wadsworth.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título Implicancias de la Gestión Administrativa sobre el Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Tipo de investigación
Problema general ¿Cuáles son las Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2021? Problemas específicos: 1. ¿Cuáles son las Implicancias de la planeación sobre el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto? 2. ¿Cuáles son las Implicancias de la organización sobre el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto? 3. ¿Cuáles son las Implicancias de la dirección sobre el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto? 4. ¿Cuáles son las Implicancias del control sobre el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto?	Objetivo general Determinar las Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2021. Objetivos específicos 1. Analizar las implicancias de la planeación sobre el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto. 2. Describir las implicancias de la organización sobre el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto. 3. Explicar las implicancias de la dirección sobre el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto. 4. Analizar las implicancias del control sobre el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto	Hipótesis general. H₁: Existen implicancias de la Gestión Administrativa sobre el Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021. Ho: No existen implicancias de la Gestión Administrativa sobre el Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021. Hipótesis específicas 1. H₁: Existen implicancias de la planeación sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto. Ho: No existen implicancias de la planeación sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto 2. H₁: Existen implicancias de la organización sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.	Variable independiente: Gestión administrativa Variable dependiente: Comportamiento organizacional	Población: Constituida por 35 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto. n = 35 Muestra: No probabilística, comprendió por 35 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto. n = 35	Aplicada Transversal Cuantitativa No experimental Correlacional

		Ho: No existen implicancias de la organización sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto. 3. H₁: Existen implicancias de la dirección sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto. Ho: No existen implicancias de la dirección sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto. 4. H₁: Existen implicancias del control sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto. Ho: No existen implicancias del control sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto.			
--	--	--	--	--	--

Anexo 2:Matriz de operacionalización

Título: Implicancias de la Gestión Administrativa sobre el Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Gestión administrativa	“Proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquier otra persona trabajado sola, no podría alcanzar”. (Ivancevich, Lorenzi, Skinner, y Crosby, 1996, p. 12).	Los datos de la variable gestión administrativa serán obtenidos mediante la técnica de la encuesta basado en un cuestionario de 15 preguntas en escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En Desacuerdo (2) indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5), aplicado tipo entrevista a los 35 servidores administrativos de la municipalidad.	Planeamiento Organización Dirección Control	Objetivos Recursos Políticas Estructura Recursos Humanos Asignación de Tareas Liderazgo Comunicación Manejo de conflictos Supervisión Evaluación Monitoreo	1 2, 3 4, 5 6, 7 8 , 9 10, 11 12 , 13 14 15

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Comportamiento organizacional	“Es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones” (Robbins y Judge, 2009, p. 9).	La obtención de los datos para la variable comportamiento organizacional serán obtenidos mediante la técnica de la encuesta con un cuestionario de 15 preguntas en escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En Desacuerdo (2) indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5), aplicado tipo entrevista a los a los 35 servidores administrativos de la municipalidad	Individual	• Personalidad • Inteligencia • Habilidad • Ética y valores • Desempeño • Empoderamiento	16 17 18 19 20 21
			Grupal	• Solución de conflictos • Cooperación entre miembros • Innovación en el trabajo • Comunicación	22 23 24 25
			Organizacional	• Calidad en la labor • Clima agradable • Satisfacción laboral • Estructura orgánica • Responsabilidad	26 27 28 29 30

Anexo 3: Cuestionario

Título: Implicancias de la Gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021.

Instrucciones: A continuación, se presentan un grupo de ítems, lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) uno de los cinco puntos de la escala de Likert, de acuerdo a su percepción.

Escala y valor: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

Variable: Gestión administrativa

N°	Ítems	TA	DA	I	ED	TD
	Planeación					
1	¿Al momento de tomar una decisión usted tiene en cuenta la misión y visión de la municipalidad distrital de San Jacinto para lograr los objetivos establecidos?					
2	¿Cree usted que los recursos destinados a su área son utilizados directamente para el cumplimiento de las funciones asignadas?					
3	¿Considera usted suficiente el presupuesto para cumplir las actividades programadas?					
4	¿Considera usted que la gerencia municipal promueve políticas de desarrollo personal y profesional de los trabajadores de la municipalidad?					
	Organización					
5	¿Responde la estructura organizacional a los objetivos institucionales?					
6	¿Considera usted que el área de recursos humanos promueve procesos de selección para contar con personal calificado?					
7	¿Usted cree que recursos humanos debería establecer notablemente sus requerimientos y/o especificaciones del puesto al momento de seleccionar al personal?					

8	¿Usted considera que la asignación de tareas al personal está contemplada en los documentos de gestión?					
	Dirección					
9	¿Considera usted que su jefe inmediato muestra liderazgo para integrar y manejar el equipo de trabajo?					
10	¿Cree usted que la comunicación es efectiva entre las diversas áreas de la municipalidad?					
11	¿Cree usted que son efectivos los canales de comunicación establecidos en la estructura orgánica entre sus compañeros de trabajo?					
12	¿Considera usted que los jefes poseen capacidad negociadora en la resolución de conflictos?					
	Control					
13	¿Considera usted que la supervisión se orienta a la mejora de su rendimiento laboral?					
14	¿Considera usted que es necesario la mejora del proceso de evaluación del personal?					
15	¿Se realiza un seguimiento y/o monitoreo a las decisiones implementadas?					

Muchas gracias.

Variable: Comportamiento organizacional

Ítems		TA	DA	I	ED	TD
Nivel individual						
1	¿Siente que su personalidad es compatible con la finalidad de institución, siendo esta de servicio a la población de San Jacinto?					
2	¿Ante una situación conflictiva se cuenta con las competencias para manejarlo de manera efectiva?					
3	¿Las destrezas y habilidades que poseen los trabajadores permiten un desempeño laboral efectivo?					
4	¿Sus colaboradores trabajan dentro los principios de ética y valores para el logro de objetivos institucionales?					
5	¿El rendimiento laboral de los colaboradores es el esperado por la institución y los ciudadanos?					
6	¿Se aplican las competencias gerenciales en el trabajo asignado por el inmediato superior?					
Nivel grupal						
7	¿En el proceso de solución de problemas y manejo de conflictos, se cuenta con una política de escucha activa?					
8	¿Al trabajar en equipo multidisciplinario, se participa de manera activa entre los colaboradores de la municipalidad?					
9	¿Los colaboradores demuestran su creatividad en innovación en la realización de trabajo para mejorar sus resultados?					
10	¿Se promueve la comunicación asertiva entre todos los trabajadores de la institución?					
Nivel organizacional						

11	¿El trabajo que exterioriza la organización es calificado dentro de los niveles de calidad que exigen los ciudadanos?					
12	¿Se percibe en la organización una atmosfera laboral positiva que implique la ejecución efectiva de las tareas asignadas?					
13	¿La municipalidad aplica políticas que contribuye a desarrollar de manera personal y profesional?					
14	¿Se proporciona información del funcionamiento de la municipalidad?					
15	¿Se sienten preparado municipalidad para asumir mayores responsabilidades en la sociedad?					

Muchas gracias.

Anexo 4: Solicita autorización para ejecución de tesis

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Tumbes, 03 de noviembre 2021.

Carta N° 05- 2021/ MCRP

Señor:

Ing. Cesar Yoel Feijoo Carrillo

Alcalde de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Tumbes

Ciudad.

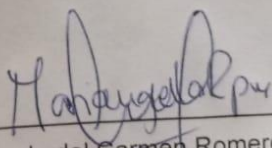
Asunto: AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE TESIS



Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita bachiller de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, con el propósito de optar el Título de Licenciado en Administración, presenta el Proyectos de Tesis; "Implicancias de la Gestión Administrativa sobre el Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021". para cumplir con su ejecución. Solicito a usted, la debida autorización para aplicar técnicas de recolección de datos (Encuestas e información pertinente) en su representada, información que será empleada de manera confidencial por la suscrita.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,


Mariangela del Carmen Romero Periche
Tesisista

Anexo 5: Respuesta para ejecución de tesis



PERÚ

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
SAN JACINTO
CREADA 24 NOVIEMBRE DE
1,955.

GERENCIA
MUNICIPAL

UNIDAD DE
RECURSOS
HUMANOS



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional "

Tumbes, 06 de Enero del 2022

INFORME N° 001-2022-MDSJ- JURH-FABP.

SRITA. BACH. MARIANGELA DEL CARMEN ROMERO PERICHE

ASUNTO: COMUNICO RESPUESTA AL DOCUMENTO QUE SE INDICA

REFERENCIA: Carta N°05-2021/MCRP, de fecha 10 de Noviembre del 2021

=====

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., en atención al documento de la referencia, a fin de comunicarle en mi calidad de Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, autorizo realice la ejecución de su Proyecto de Tesis que tiene como título: "Implicancias de la Gestión Administrativa sobre el Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021", con la finalidad que pueda realizar su técnica de recolección de datos (encuesta) con el personal de trabajadores de esta Entidad Pública.

Hago propicio la oportunidad de reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Atentamente,



Bach. Adm. FELIX ARMANDO BARRIENTOS PIZABRO
Jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos

FABP/JURH
CC.
ARCHIVO.



BICENTENARIO
PERÚ 2021

EL PERÚ PRIMERO

Anexo 6: Análisis de fiabilidad variable gestión administrativa

Variable Gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.881	15

Fuente: Encuesta

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
¿Al momento de tomar una decisión usted tiene en cuenta la misión y visión de la municipalidad distrital de San Jacinto para lograr los objetivos establecidos?	3.91	.818	35
¿Cree usted que los recursos destinados a su área son utilizados directamente para el cumplimiento de las funciones asignadas?	3.91	.742	35
¿Considera usted suficiente el presupuesto para cumplir las actividades programadas?	3.60	.651	35

¿Considera usted que la gerencia municipal promueve políticas de desarrollo personal y profesional de los trabajadores de la municipalidad?	3.63	.731	35
¿Responde la estructura organizacional a los objetivos institucionales?	3.49	.702	35
¿Considera usted que el área de recursos humanos promueve procesos de selección para contar con personal calificado?	3.71	.572	35
¿Usted cree que recursos humanos debería establecer notablemente sus requerimientos y/o especificaciones del puesto al momento de seleccionar al personal?	3.63	.731	35
¿Usted considera que la asignación de tareas al personal está contemplada en los documentos de gestión?	3.60	.695	35

¿Considera usted que su jefe inmediato muestra liderazgo para integrar y manejar el equipo de trabajo?	3.74	.701	35
¿Cree usted que la comunicación es efectiva entre las diversas áreas de la municipalidad?	3.49	.658	35
¿Cree usted que son efectivos los canales de comunicación establecidos en la estructura orgánica entre sus compañeros de trabajo?	3.83	.747	35
¿Considera usted que los jefes poseen capacidad negociadora en la resolución de conflictos?	3.54	.657	35
¿Considera usted que la supervisión se orienta a la mejora de su rendimiento laboral?	3.83	.923	35
¿Considera usted que es necesario la mejora del proceso de evaluación del personal?	3.83	.785	35

¿Se realiza un seguimiento y/o monitoreo a las decisiones implementadas?	3.57	.884	35
--	------	------	----

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3.688	3.486	3.914	.429	1.123	.022	15
Varianzas de los elementos	.545	.328	.852	.524	2.600	.019	15
Covarianzas inter-elementos	.181	-.089	.542	.631	-6.085	.012	15

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Al momento de tomar una decisión usted tiene en cuenta la misión y visión de la municipalidad distrital de San Jacinto para lograr los objetivos establecidos?	51.40	39.129	.616	.718	.870

¿Cree usted que los recursos destinados a su área son utilizados directamente para el cumplimiento de las funciones asignadas?	51.40	39.718	.624	.714	.870
¿Considera usted suficiente el presupuesto para cumplir las actividades programadas?	51.71	41.034	.557	.759	.873
¿Considera usted que la gerencia municipal promueve políticas de desarrollo personal y profesional de los trabajadores de la municipalidad?	51.69	39.575	.652	.761	.869
¿Responde la estructura organizacional a los objetivos institucionales?	51.83	38.970	.758	.766	.864
¿Considera usted que el área de recursos humanos promueve procesos de selección para contar con personal calificado?	51.60	42.659	.417	.588	.879

¿Usted cree que recursos humanos debería establecer notablemente sus requerimientos y/o especificaciones del puesto al momento de seleccionar al personal?	51.69	40.457	.550	.550	.873
¿Usted considera que la asignación de tareas al personal está contemplada en los documentos de gestión?	51.71	39.916	.650	.715	.869
¿Considera usted que su jefe inmediato muestra liderazgo para integrar y manejar el equipo de trabajo?	51.57	40.958	.519	.842	.875
¿Cree usted que la comunicación es efectiva entre las diversas áreas de la municipalidad?	51.83	40.617	.602	.827	.872
¿Cree usted que son efectivos los canales de comunicación establecidos en la estructura orgánica entre sus compañeros de trabajo?	51.49	41.022	.473	.821	.877

¿Considera usted que los jefes poseen capacidad negociadora en la resolución de conflictos?	51.77	41.417	.503	.849	.875
¿Considera usted que la supervisión se orienta a la mejora de su rendimiento laboral?	51.49	39.375	.507	.685	.877
¿Considera usted que es necesario la mejora del proceso de evaluación del personal?	51.49	42.787	.263	.649	.887
¿Se realiza un seguimiento y/o monitoreo a las decisiones implementadas?	51.74	39.903	.485	.788	.877

Anexo 7: Análisis de fiabilidad variable comportamiento organizacional

Variable Comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.950	15

Fuente: Encuesta

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
¿Siente que su personalidad es compatible con la finalidad de institución, siendo esta de servicio a la población de San Jacinto?	3.54	.817	35
¿Ante una situación conflictiva se cuenta con las competencias para manejarlo de manera efectiva?	3.69	.758	35
¿Las destrezas y habilidades que poseen los trabajadores permiten un desempeño laboral efectivo?	3.49	.853	35
¿Sus colaboradores trabajan dentro los principios de ética y valores para el logro de objetivos institucionales?	3.63	.731	35
¿El rendimiento laboral de los colaboradores es el esperado por la institución y los ciudadanos?	3.66	.639	35
¿Se aplican las competencias gerenciales en el trabajo asignado por el inmediato superior?	3.54	.657	35
¿En el proceso de solución de problemas y manejo de conflictos, se cuenta con una política de escucha activa?	3.63	.808	35

¿Al trabajar en equipo multidisciplinario, se participa de manera activa entre los colaboradores de la municipalidad?	3.57	.739	35
¿Los colaboradores demuestran su creatividad en innovación en la realización de trabajo para mejorar sus resultados?	3.46	.780	35
¿Se promueve la comunicación asertiva entre todos los trabajadores de la institución?	3.63	.731	35
¿El trabajo que exterioriza la organización es calificado dentro de los niveles de calidad que exigen los ciudadanos?	3.66	.639	35
¿Se percibe en la organización una atmosfera laboral positiva que implique la ejecución efectiva de las tareas asignadas?	3.54	.657	35
¿La municipalidad aplica políticas que contribuye a desarrollar de manera personal y profesional?	3.63	.808	35
¿Se proporciona información del funcionamiento de la municipalidad?	3.57	.739	35
¿Se sienten preparado municipalidad para asumir mayores responsabilidades en la sociedad?	3.46	.780	35

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3.579	3.457	3.686	.229	1.066	.005	15
Varianzas de los elementos	.556	.408	.728	.319	1.782	.010	15
Covarianzas inter-elementos	.310	.189	.652	.463	3.449	.009	15

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Siente que su personalidad es compatible con la finalidad de institución, siendo esta de servicio a la población de San Jacinto?	50.14	63.008	.759		.946
¿Ante una situación conflictiva se cuenta con las competencias para manejarlo de manera efectiva?	50.00	65.000	.650		.948
¿Las destrezas y habilidades que poseen los trabajadores permiten un desempeño laboral efectivo?	50.20	62.576	.757		.946
¿Sus colaboradores trabajan dentro los principios de ética y valores para el logro de objetivos institucionales?	50.06	63.703	.795		.945
¿El rendimiento laboral de los colaboradores es el esperado por la institución y los ciudadanos?	50.03	65.558	.730		.947
¿Se aplican las competencias gerenciales en el trabajo asignado por el inmediato superior?	50.14	65.479	.715		.947

¿En el proceso de solución de problemas y manejo de conflictos, se cuenta con una política de escucha activa?	50.06	62.938	.775		.945
¿Al trabajar en equipo multidisciplinario, se participa de manera activa entre los colaboradores de la municipalidad?	50.11	65.634	.613		.949
¿Los colaboradores demuestran su creatividad en innovación en la realización de trabajo para mejorar sus resultados?	50.23	63.417	.764		.946
¿Se promueve la comunicación asertiva entre todos los trabajadores de la institución?	50.06	63.703	.795		.945
¿El trabajo que exterioriza la organización es calificado dentro de los niveles de calidad que exigen los ciudadanos?	50.03	65.558	.730		.947
¿Se percibe en la organización una atmosfera laboral positiva que implique la ejecución efectiva de las tareas asignadas?	50.14	65.479	.715		.947
¿La municipalidad aplica políticas que contribuye a desarrollar de manera personal y profesional?	50.06	62.938	.775		.945
¿Se proporciona información del funcionamiento de la municipalidad?	50.11	65.634	.613		.949
¿Se sienten preparado municipalidad para asumir mayores responsabilidades en la sociedad?	50.23	63.417	.764		.946