

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**DESARROLLO PERSONAL Y LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS – 2021**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en  
Administración de Empresas

**Presentado por:**

**LUCY ARELI QUINO INCA**

**Andahuaylas, Perú**

**2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**DESARROLLO PERSONAL Y LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS – 2021**

**LUCY ARELI QUINO INCA**

**Asesor:**

**Mag. Carlos Huamanquispe Apaza**

**Co - asesor:**

**Mag. Richard Oswaldo Quiroz Pariona**

**Andahuaylas, Perú**

**2022**



# Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



## ANEXO 23

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la SEDE ACADÉMICA 1 del Local Académico de COOCYAHUACHO, de la Universidad Nacional José María Arguedas, ubicado en el distrito de San Jerónimo de la provincia de Andahuaylas, siendo las 15:05 pm horas del día CUATRO de OCTUBRE del año 2022, se reunieron el (a) Dr. FELIPE RAFAEL VALLE DÍAZ, Mgt. ESTHER REYNA MERINO ASCUE, Mgt. ROSA NÉLIDA ASCUE RUÍZ, en condición de integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: **DESARROLLO PERSONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS - 2021**, cuyo autor es el Bachiller en **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, LUCY ARELI QUINO INCA** y Asesor Mag. **CARLOS HUAMANQUISPE APAZA**, con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, al Bachiller en **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; LUCY ARELI QUINO INCA**, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
13	TRECE	REGULAR

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
Dr. Felipe Rafael Valle Díaz  
DOCENTE  
DPTO. ACADÉMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES

.....  
(Dr. FELIPE RAFAEL VALLE DÍAZ)  
Presidente del Jurado Dictaminador

  
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA  
Mgr. Esther Reyna Merino Ascue  
DOCENTE

(Mag. ESTHER REYNA MERINO ASCUE)  
Secretario del Jurado Dictaminador

  
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
Mgr. Rosa Nélida Ascue Ruíz  
DOCENTE

(Mag. ROSA NÉLIDA ASCUE RUÍZ)  
Vocal del Jurado Dictaminador

## **DEDICATORIA**

Esta investigación se lo dedico a Dios, por inspirar su bondad y gracia divina.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres por ser pilar fundamental del logro de mis objetivos.

## **PRESENTACIÓN**

La tesis titulada: Desarrollo personal y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de san jerónimo, Andahuaylas – 2021.

Tuvo como objetivo principal, determinar la manera que el desarrollo personal se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la hipótesis general es “El desarrollo personal se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021”.

El trabajo se divide en cinco capítulos. El capítulo primero describió el problema de investigación, la formulación del problema y los objetivos. El capítulo segundo sustenta las teorías del desarrollo personal y la gestión administrativa, teniendo en cuenta distintos autores especialistas en la temática; Se presentan los antecedentes tomando en cuenta estudios similares. El capítulo tercero versa de la metodología de investigación, donde se describe las variables, la operacionalización, metodología, tipo y diseño del estudio, la población y la muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados, finalmente se explica el método de análisis de datos. El penúltimo capítulo evidencia los resultados obtenidos en tablas y figuras. Por último, se argumenta la discusión, conclusiones, sugerencias, referencias y anexos que evidencian los resultados obtenidos donde se demuestra la prueba de hipótesis.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE GENERAL .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
INDICE DE TABLAS .....	xi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. Planteamiento del problema .....	16
1.2. Formulación del problema .....	17
1.2.1. Problema general .....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Delimitación.....	18
1.3.1. Espacial.....	18
1.3.2. Temporal .....	18
1.3.3. Teórica .....	19
1.4. Justificación.....	19
1.4.1. Justificación Teórico .....	19
1.4.2. Justificación Metodológica .....	19
1.5. Objetivos .....	19
1.5.1. Objetivo general .....	20
1.5.2. Objetivos específicos.....	20
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
2.1. Antecedentes .....	21
2.1.1. Internacional.....	21

2.1.2.	Nacional .....	22
2.2.	Marco teórico.....	23
2.2.1.	Desarrollo del personal.....	23
2.2.2.	Principales teorías del desarrollo personal.....	24
2.2.3.	Conceptualización del desarrollo del personal .....	26
2.2.4.	Ley del servicio civil N° 30057 .....	28
2.2.5.	Desarrollo profesional.....	28
2.2.6.	Desarrollo de carrera .....	29
2.2.7.	Desarrollo de habilidades directivas .....	29
2.2.8.	Definiciones de gestión administrativa .....	29
2.2.9.	Dimensiones e indicadores de gestión administrativa .....	30
2.3.	Marco conceptual .....	35
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		38
3.1.	Hipótesis .....	38
3.1.1.	Hipótesis General .....	38
3.1.2.	Hipótesis Específicas.....	38
3.2.	Variables .....	38
3.3.	Operacionalización de Variables .....	38
3.4.	Metodología .....	40
3.4.1.	Enfoque de investigación.....	40
3.4.2.	Método de la investigación .....	40
3.4.3.	Tipo de Investigación.....	40
3.4.4.	Nivel de investigación .....	40
3.4.5.	Diseño de Investigación.....	40
3.5.	Población y muestra.....	41
3.5.1.	Población.....	41
3.5.2.	Muestra .....	42
3.5.3.	Muestreo Probabilístico .....	42



3.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	44
3.6.1.	Técnicas .....	44
3.6.2.	Instrumentos .....	44
3.7.	Métodos de análisis de datos .....	45
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....		47
4.1.	Resultados de la investigación .....	47
4.2.	Contrastación de hipótesis .....	61
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....		65
CONCLUSIONES .....		69
RECOMENDACIONES.....		70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		71
ANEXOS.....		74

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Porcentaje de genero de trabajadores .....	47
Figura 2: Porcentaje de edades de trabajadores, Municipalidad de San Jerónimo .....	49
Figura 3: Porcentaje del grado de instrucción de trabajadores.....	50
Figura 4: Porcentaje de grado de instrucción actual de trabajadores .....	52
Figura 5: Porcentaje de la dimensión Habilidades y destrezas .....	54
Figura 6: Porcentaje de la dimensión toma de decisiones .....	55
Figura 7: Porcentaje de la dimensión relaciones interpersonales.....	56
Figura 8: Porcentaje de la dimensión Planeación, Organización, Dirección y Control .....	57
Figura 9: Porcentaje de la dimensión Organización .....	58
Figura 10: Porcentaje de la dimensión Dirección .....	59
Figura 11: Porcentaje de la dimensión Control.....	60

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	39
Tabla 2: Población de trabajadores la comuna edil San Jerónimo .....	42
Tabla 3: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman .....	46
Tabla 4: Género de trabajadores .....	47
Tabla 5: Edades de trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo .....	49
Tabla 6: Grado de instrucción de los trabajadores al ingresar a la entidad .....	50
Tabla 7: Grado de instrucción de trabajadores en la actualidad.....	52
Tabla 8: Dimensiones variable 1: Habilidades y Destrezas, Toma de Decisiones, Relaciones Interpersonales.....	54
Tabla 9: Dimensiones variable 2: Planeación, Organización, Dirección y Control.....	57
Tabla 10: Relación de variables “Desarrollo del Personal” y “Gestión Administrativa”.....	61
Tabla 11: Relación entre las dimensiones “Habilidades y Destrezas” y “Gestión Administrativa” .....	62
Tabla 12: Relación entre “Toma de Decisiones” y “Gestión Administrativa” .....	63
Tabla 13: Relación entre la “Relaciones Interpersonales” y “Gestión Administrativa”.....	64

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación.....	75
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables.....	76
Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos .....	77
Anexo 04: Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	79
Anexo 05: Fotografías de la investigación.....	82
Anexo 06: Cuestionario.....	83
Anexo 07: Información de población .....	85
Anexo 08: Base de datos.....	86

## RESUMEN

La investigación fue de tipo transversal-correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, donde el objetivo general fue la manera que el desarrollo personal se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.

Para analizar la relación entre el desarrollo personal y la gestión administrativa, se realizó encuestas evaluando las variables: desarrollo personal y gestión administrativa. Las encuestas se aplicaron a 49 trabajadores entre varones y mujeres que constituyeron la muestra de estudio. La validez y confiabilidad de la herramienta de recolección de datos fue probada utilizando el alfa de Cronbach, y validación de expertos, cuyo resultado fue 0.936, por lo que se puede confirmar que el cuestionario es confiable.

Para medir la correlación que existe entre las dos variables (desarrollo personal y la gestión administrativa), se utilizó Prueba de Chi cuadrado ( $X^2$ ), en el que se observa un valor de 0,000, habiéndose considerado el nivel de significancia de  $\alpha=0.05$  el mismo que fue menor su resultado, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis del investigador, por lo que se afirma que el desarrollo personal si se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.

Palabras clave: Desarrollo personal, gestión administrativa.

## ABSTRACT

The research was of a transversal-correlational type, with a quantitative approach, non-experimental design, where the general objective was the way that personal development is related to the administrative management of the district municipality of San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.

To analyze the relationship between personal development and administrative management, surveys were conducted evaluating the variables: personal development and administrative management. The surveys were applied to 49 workers between men and women who constituted the study sample. The validity and reliability of the data collection tool was tested using Cronbach's alpha, and expert validation, whose result was 0.936, so it can be confirmed that the questionnaire is reliable.

To measure the correlation that exists between the two variables (personal development and administrative management), the Chi-square test ( $X^2$ ) was used, in which a value of 0.000 is observed, having considered the level of significance of  $\alpha=0.05$  the Even though its result was lower, therefore, the null hypothesis was rejected and the researcher's hypothesis was accepted, so it is stated that personal development is related to the administrative management of the district municipality of San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.

Keywords: Personal development, administrative management.

## INTRODUCCIÓN

El estudio del desarrollo personal y la gestión administrativa llama bastante la atención en vista que permite identificar si cuando una persona adquiere mayor desarrollo personal en base a estudios, y experiencia contribuye de mejor manera a la gestión administrativa, en vista que existe cierta incomodidad de los usuarios de los servicios de las instituciones públicas que sin embargo mencionan que el servicio podría ser mejor si la preparación del personal que atiende en una institución fuera mejor.

Con la finalidad de demostrar la relación de las variables (desarrollo personal y gestión administrativa) Se realizó un análisis, respecto a las distintas bibliografías existentes sobre desarrollo personal y gestión administrativa, para luego extraer conceptos y subconceptos que permitan comprender la forma de aplicación del desarrollo personal en la gestión administrativa las cuales se presentan en el trabajo de investigación.

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Planteamiento del problema

Las organizaciones públicas y privadas producen bienes y servicios utilizando factores productivos; estos bienes y servicios satisfacen necesidades de la humanidad; asimismo las empresas generan empleo, valor en los productos y servicios, innovación, contribuyendo al desarrollo (Sánchez, 2015; Rojas-Martínez, Niebles-Nuñez, Pacheco-Ruiz y Hernández-Palma, 2020).

La gestión administrativa es clave en una organización, ya que permite el logro de los objetivos y metas; asimismo, la organización, coordinación y eficiencia en los esfuerzos de los recursos humanos (Márquez, 2002). Sin embargo, el problema en las empresas se presenta cuando existe una deficiente gestión administrativa, ya que esta situación genera consecuencias negativas en el buen funcionamiento o vida competitiva de la empresa y/o organización (Coque, 2016, Arias, 2014); esta problemática se acrecienta mucho más cuando la que no responde a las necesidades es la gestión administrativa de las instituciones públicas, en ese entender se hace importante analizar el desarrollo personal y su relación con la gestión administrativa, entendiendo que en base a las personas las instituciones logran sus objetivos.

Si bien en el Perú las instituciones públicas responden a los sistemas administrativos avalados por la Ley N°29.158 y sus modificatorias sin embargo en el entendido que los resultados no solo responden a normas y estructuras sino también a personas, siendo estas últimas las que encaminan las instituciones en ese sentido para medir la gestión de las mismas se hace necesario tomar como los tratados de gestión administrativa de las organizaciones, en vista que las instituciones públicas también son organizaciones.

Habiendo descrito aspectos generales el problema de la investigación radica estrictamente en el desarrollo personal de los trabajadores de la comuna edil de San



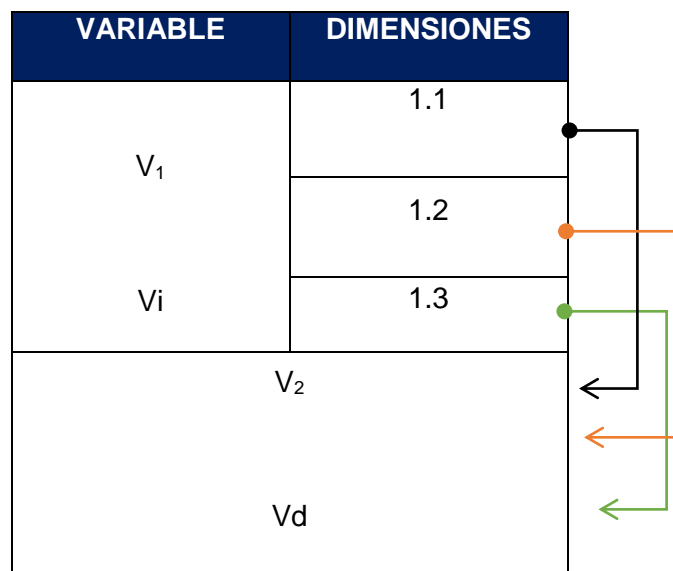
Jerónimo, vinculado a la gestión administrativa, como bien conocemos un servidor público al servicio de la comunidad requiere dentro del servicio meritocrático estar preparado académica y científicamente para poder desenvolverse en la administración pública, no obstante el desarrollo personal de toda persona cumple un rol fundamental, es por ello que la investigación propuso conocer la relación de las variables de estudio desarrollo personal en la gestión administrativa en la municipalidad de San Jerónimo, con el propósito de conocer si los trabajadores de los diversos regímenes laborales y modalidades de servicio cuentan con la preparación de formación académica para el servicio a la comunidad.

## 1.2. Formulación del problema

Se tomó en consideración el planteamiento de Carrasco (2013):

Se formula los problemas específicos considerando el cruce de las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente, en este caso se consideró el modelo siguiente:

Esquema del Diseño modelo "B":



Fuente: (Carrasco, 2013, pág. 115)

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera el desarrollo personal se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

- ¿De qué manera las habilidades y destrezas se relacionan con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021?
- ¿De qué manera la toma de decisiones se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021?
- ¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021?

## **1.3. Delimitación**

Según Hernández Sampieri, et al. (2014) una vez definido la unidad de muestreo/análisis, se procedió a delimitar la población y sobre el mismo se generalizó los resultados. Población, conjunto de casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p.174). El conjunto representa a es el todos los estados que acuerdan un conjunto de especificaciones, en este caso la especificación es:

### **1.3.1. Espacial**

La investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

### **1.3.2. Temporal**

Para efectuar la investigación se consideró información correspondiente al año 2021.

### **1.3.3. Teórica**

Las variables a desarrollar son desarrollo personal y sus dimensiones son:

D1: Habilidades y Destrezas

D2: Toma de Decisiones

D3: Relaciones Interpersonales

Y la variable II es Gestión administrativa cuyas dimensiones son:

D1: Planificación

D2: Organización

D3: Dirección

D4: Control.

## **1.4. Justificación**

El trabajo busca conocer de qué manera el desarrollo personal se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.

### **1.4.1. Justificación Teórico**

La investigación se orientó a conocer la relación que existe entre desarrollo personal y la gestión administrativa.

### **1.4.2. Justificación Metodológica**

Se determinó los objetivos utilizando técnicas como la encuesta, donde el instrumento usado fue la encuesta - cuestionario ello para determinar la fiabilidad y validez. De este modo, los resultados que se reflejen se orientarán a estos procedimientos para demostrar nuestro estudio de investigación.

## **1.5. Objetivos**

Hernández, et al. (2014) menciona que es lo que se requiere establecer con la investigación, es decir, cuáles son sus objetivos. (p. 37).

Los objetivos deben estar claramente definidos para evitar y lograr posibles desviaciones en el proceso de investigación cuantitativa. Rojas (2002), estas son pautas de investigación y deben tenerse en cuenta a lo largo de su proceso de desarrollo. Está claro que los objetivos marcados deben estar en armonía entre sí (Hernández Sampieri y otros, 2010).

#### **1.5.1. *Objetivo general***

Determinar la manera que el desarrollo personal se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas – 2021

#### **1.5.2. *Objetivos específicos***

- Determinar la manera de habilidades y destrezas se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas – 2021
- Determinar la manera que la toma de decisiones se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas – 2021
- Determinar la manera que las relaciones Interpersonales se relacionan con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas – 2021

## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. Antecedentes

Carrasco (2005) afirmó:

Los antecedentes teóricos, es un conjunto de toda conclusión obtenida por otros investigadores, o trabajos de investigaciones muy similares o relacionadas (p.123).

##### 2.1.1. *Internacional*

Coque (2016) en su investigación tuvo como objetivo general analizar la gestión administrativa en la empresa mayorista internacional dedicada a la importación y venta directa de equipos tecnológicos, y también evaluar el efecto en rentabilidad. Realizó una investigación de tipo cuantitativa a nivel relacional, con un diseño de campo y documental para la recolección de datos, aplicando una encuesta a 12 empleados y 5 directivos de la empresa. Observó como resultado deficiente gestión administrativa que afecta directamente a la disminución de ventas y por ende la renta.

Flores (2015), en su investigación tuvo objetivo Analizar la gestión administrativa en una empresa denominada COPROABAS. Realizó una investigación cualitativa, utilizando un diseño de campo para recolectar los datos, asimismo, análisis de documentos y entrevistas. Entre sus resultados, observó que el proceso Administrativo de la empresa se lleva acabo de forma parcial ya que no se llevan de forma correcta las funciones del proceso administrativo.

Ordóñez (2013), en su investigación tuvo como objetivo estudiar la gestión administrativa de una empresa en Ecuador denominada Poison SAC. Realizó una investigación cualitativa, con un diseño no experimental, utilizando técnicas de

recolección de datos como: observación, entrevista y análisis documental. Encontró como resultado que la empresa bajo estudio presenta deficiencias en la gestión administrativa por lo propuso acciones correctivas.

### **2.1.2. Nacional**

Ramos (2018) planteó como objetivo estudiar la gestión administrativa de una empresa dedicada a la importación y venta al por mayor y menor de artículos de tocador, y además conocer la relación con la comunicación organizacional. Realizó una investigación de tipo cuantitativa a nivel relacional, con un diseño de campo para la recolección de datos, aplicando una encuesta a 60 trabajadores de la empresa. Entre sus resultados encontró que la gestión administrativa es regular en términos de escala deficiente, regular y eficiente.

Pérez (2017) tuvo objetivo de investigación estudiar la gestión administrativa y también evaluar la relación de esta con el Clima institucional en una organización pública. La investigación fue de tipo cuantitativa a nivel relacional, con un diseño de campo para la recolección de datos, aplicando una encuesta a 110 colaboradores del área de gestión administrativa. Los resultados que obtuvo fue que existe una gestión administrativa moderada, teniendo en cuenta una escala de deficiente, moderado y eficiente.

Huallpa (2016) en su investigación tuvo como objetivo analizar la gestión administrativa comprendida por el proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control. Realizo una investigación de enfoque mixto, con un diseño no experimental- transeccional, utilizando la técnica de la observación, entrevista y encuestas. Todo ello con la finalidad de corregir las deficiencias que pudieran existir, tener un mejoramiento continuo, optimizar la productividad y mejorar el uso de los recursos disponibles, conforme a los procedimientos, normas y políticas de

una administración idónea. Obtuvo como resultado que la gestión administrativa de la empresa MARASAL S.A. presentó deficiencias en la aplicación del proceso administrativo, siendo necesario implementar una propuesta que contribuiría a mejorar la situación actual de la gestión administrativa de la empresa.

Merino, et al. (2017) en su tesis La influencia de la gestión administrativa en la satisfacción del usuario de la municipalidad de comas, 2016, concluyó que la Gestión Administrativa y la Satisfacción al usuario tienen una relación significativa, es decir si la satisfacción del cliente tiene relación con la gestión Administrativa también se entiende que ambas están ligadas con las personas y que estas definen la forma en que se realiza la gestión administrativa.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. *Desarrollo del personal***

#### **2.2.1.1. Desarrollo organizacional**

El desarrollo organizacional es el conjunto organizado de acciones enfocadas al aprendizaje (espontáneas y propuestas) en función de las experiencias pasadas y actuales que proporciona la organización, dentro de un periodo específico, para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño y/o el crecimiento humano. (Chiavenato, 2010, p.415).

Así mismo también define el mismo autor:

El desarrollo organizacional vinculado al cambio que sufre la persona, es decir, al aprendizaje por parte del individuo con la experiencia que llega a obtener en el desarrollo de sus actividades de trabajo. El desarrollo organizacional comienza con intervenciones en los procesos humanos para ayudar a las personas a comprender mejor y a modificar sus propias

actitudes, valores y creencias y, por tanto, haciendo más competentes a la organización. (Chiavenato, 2010, p.416).

## **2.2.2. Principales teorías del desarrollo personal**

### **2.2.2.1. Teoría de establecimiento de metas**

Según Locke y Latham (2006) citado por Arbaiza (2010), quien define que “cuando las metas son claras, mejoran el desempeño, las metas difíciles dan como resultado un desempeño más alto que cuando las metas son fáciles y el desempeño es mejor aun cuando hay retroalimentación (p.162).

Para Latham (2000) citado por Arbaiza (2010), quien menciona que:

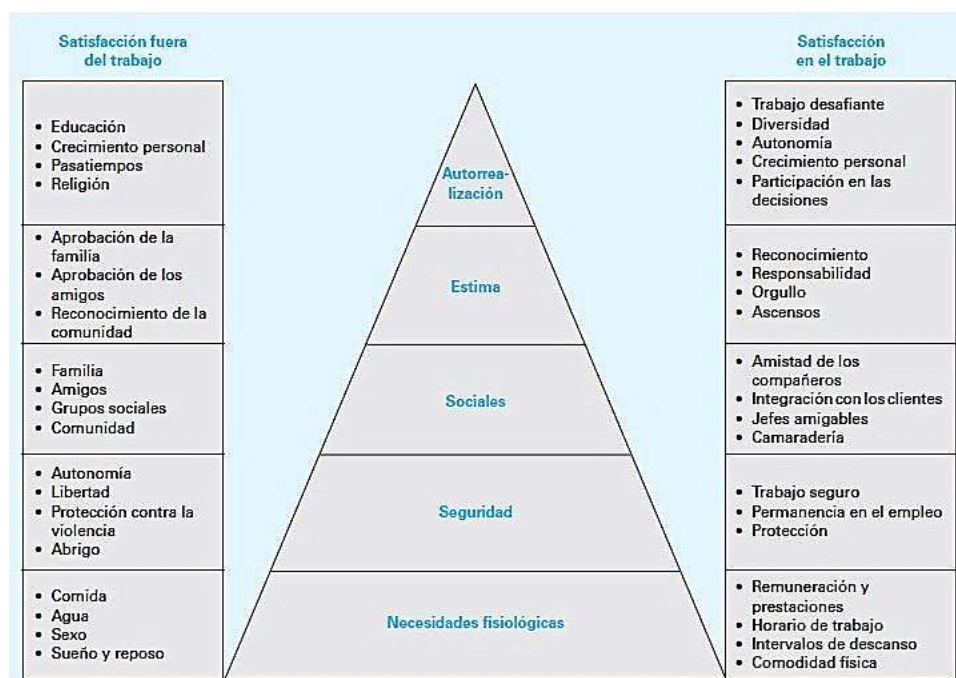
La teoría de establecimiento de metas, es una importante herramienta directiva para mejorar el desempeño en el trabajo. Esta teoría puede ser bastante eficaz para motivar a los trabajadores y es utilizado actualmente en distintas organizaciones. La forma cómo se utiliza, es mediante la administración por objetivos, donde se establece hechos de establecer metas significativas, tangibles y verificables en un determinado período de tiempo, otorgando una alimentación referido a los avances que se van a lograr (p.163).

### **2.2.2.2. Teoría de necesidades de Maslow**

Según Chiavenato (2009) conceptualiza la pirámide de Abraham Maslow referida a las necesidades los que a continuación se describen:



1. Necesidades fisiológicas, la alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento. También denominada necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.
2. Necesidades de seguridad, estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo. Y estar estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.
3. Necesidades sociales, la amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Vinculados con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto.
4. Necesidades de estima, relacionados con la forma que una persona percibe y evalúa. La autoestima, amor propio y confianza en uno mismo.
5. Necesidades de autorrealización, lo relevante del ser humano, el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son necesidades humanas que se ubican en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollo continuo a lo largo de la vida.



Nota. La pirámide de las necesidades humanas de Maslow. Fuente: (Chiavenato, 2009, p.241)

### 2.2.3. Conceptualización del desarrollo del personal

Saavedra y Fernández (2009), define que el desarrollo personal “se centra en conseguir que las personas tengan los conocimientos y capacidades necesarias para estar preparadas para asumir nuevas responsabilidades” (p.230).

citado en la página web Gonzalez, et al. (2010) define:

El desarrollo personal es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano (Challa, 1992, p.112).

Menciona también Chiavenato (2010) que:

Las personas, sin importar sus diferencias individuales, pueden y se deben desarrollar. El enfoque tradicional respecto al desarrollo administrativo se reservaba para una pequeña sección del personal, sólo los niveles más elevados. Con la

reducción de niveles jerárquicos y la formación de equipos de trabajo, los empleados iniciaron a tener mayor participación en los objetivos de sus puestos y mayor preocupación por la calidad y los clientes. Hoy, las organizaciones piden que todas las personas cuenten con nuevas habilidades, conocimientos y competencias. Ahora el desarrollo involucra a todos los trabajadores (p.414).

### **2.2.3.1. Dimensiones del desarrollo del personal**

#### **Habilidades y destrezas**

Según Arroyo (2012) “Las habilidades hacen referencia a las herramientas técnicas o la propiedad con que se ejecuta algo, conocido como destreza que posee una persona para ejecutar determinada tarea” (p.35).

#### **Toma de decisiones**

Chiavenato (2009) conceptualiza que la toma de decisiones es “Parte de la idea de dar a las personas el poder, la libertad y la información que necesitan para tomar decisiones y participar activamente en la organización (p.287).

También Griffin (2011) define “La toma de decisiones puede referirse a un acto en específico o a un proceso general. La toma de decisiones en sí es el acto de elegir una de un conjunto de alternativa” (p.273).

#### **Relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales en las organizaciones son fuente principal de satisfacción de necesidades para muchas personas. Para una persona con fuerte necesidad de afiliación las relaciones interpersonales

de alta calidad pueden ser un elemento positivo importante en el lugar de trabajo. Sin embargo, cuando esta misma persona es confrontada con relaciones de trabajo de mala calidad el efecto puede ser de igual intensidad en otra dirección (Griffin, 2011, p.585).

#### **2.2.4. Ley del servicio civil N° 30057**

El artículo 10 menciona la finalidad del proceso de capacitación donde se indica:

La capacitación mediante sus procesos busca mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, fortalece y mejora la capacidad de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales (Ley del Servicio Civil N° 30057, 2013).

Así mismo el artículo 19 sobre el proceso de evaluación:

La gestión del rendimiento alcanza el proceso de evolución de desempeño y tiene como finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil. Identifica y reconoce el aporte de los servidores con los objetivos institucionales y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad. (Ley del Servicio Civil N° 30057, 2013).

#### **2.2.5. Desarrollo profesional**

Es un esfuerzo organizado y formalizado centrado en el desarrollo de trabajadores más capacitados. Tiene alcance mayor y de duración más extensa que la formación. El desarrollo debe ser una opción empresarial estratégica si la organización quiere sobrevivir en un entorno global y ser más competitivo. (Fernández, 2002, p.66).

### **2.2.6. Desarrollo de carrera**

El desarrollo de las personas se vincula estrechamente con la mejora de sus carreras. Una carrera es la sucesión o secuencia de puestos que una persona ocupa a lo largo de su vida profesional. La carrera presupone un desarrollo profesional gradual y la ocupación de puestos cada vez más altos y complejos. El desarrollo de la carrera es un proceso formal, que sigue una secuencia y que se enfoca en la planificación de la carrera futura de aquellos trabajadores que tienen potencial para ocupar puestos más altos (Chiavenato, 2010, p.418).

### **2.2.7. Desarrollo de habilidades directivas**

Desarrollo de habilidades directivas no vinculado estrictamente a individuos que planeen lograr puestos directivos o que actualmente administran organizaciones. Está orientado a ayudar a administrar muchos aspectos de su vida y sus relaciones. Tiene la intención de ayudarle realmente a cambiar su comportamiento, a mejorar su competencia y a ser más comprensivo en sus relaciones con diferentes tipos de personas (Whetten y Kim, 2011, p.23).

### **2.2.8. Definiciones de gestión administrativa**

Distintos autores definen la gestión administrativa citamos:

Chiavenato citado por Falconi et al. (2019), señala que la gestión administrativa o administración es un proceso que contempla la planeación, organización, dirección, coordinación y control.

De la Rosa (2014) considera que la gestión administrativa son conjunto de actividades que están destinadas a cumplir objetivos sin importar el tipo de organización. Este modelo permite lograr de manera eficiente el proceso administrativo como es la planeación, organización, dirección y control. Su

importancia está en la optimización en la ejecución de los procesos, cuyo fin es desarrollar la calidad y eficacia en la gestión de los servicios que prestan las entidades públicas. Asimismo, un modelo de Gestión Administrativa permite disminuir el tiempo en trámites y consultas, así como una calidad en el servicio prestado recibido por el usuario.

Torres y Mejía (2006) indican que la administración como campo de conocimiento está integrada por la teoría organizacional, la dirección estratégica y el comportamiento organizacional conocimientos cuya aplicación se enfoca en la definición de las actividades organizacionales, tanto en sus niveles gerenciales como en los operativos.

Ballina (2000), define la administración como un proceso en donde los recursos humanos y herramientas son las principales materias primas de una organización para cumplir con sus objetivos en común, pero, especialmente para satisfacer y complacer al cliente que es el quien mantiene en desarrollo la organización.

Bateman y Snell (2001), “La administración es el proceso de trabajar con gente y recursos para alcanzar las metas organizacionales. Los buenos gerentes hacen cosas con eficiencia y con eficacia [...] cuando el proceso administrativo se ejecuta de forma adecuada, comprende una variedad de actividades, como planeación, organización, dirección y control. Estas actividades básicas [...] son las funciones tradicionales de la administración.”

### **2.2.9. Dimensiones e indicadores de gestión administrativa**

Arias (2012), quien indica que una de clasificaciones de las variables es teniendo en cuenta la complejidad, es decir, existen variables simples y complejas.

Las variables simples se pueden medir directamente, a diferencia de las variables complejas, que se necesita descomponerlas en elementos o dimensiones más simples, y en algunos casos, se necesita descomponer las dimensiones en indicadores.

La variable gestión administrativa es una variable compleja, la cual tiene las siguientes dimensiones de estudio:

#### **2.2.9.1. Planeación.**

Es el primer paso en una empresa, consiste en el establecimiento de objetivo y metas.

Robbins y Coulter (2005) indican que la planeación como el evento de definir metas de la organización, establecer estrategias para alcanzarlas y trazar planes para integrar y coordinar el trabajo de la organización.

##### **Objetivos**

Son elementos esenciales, claras y bien definidos que debe tener en cuenta, con el fin de lograr sus metas.

##### **Políticas**

Una política administrativa viene a ser las normas generales y disciplina vinculadas a dirigir la autoridad máxima de una organización con el fin de lograr la disciplina empresarial.

### **Programas**

En la administración, viene a ser una acción diseñada para poder lograr y cumplir con los objetivos y que va de la mano con la planeación.

### **Procedimientos**

En la administración, son los pasos que se desarrollan a detalle en una organización. Además, dan a conocer las normas para elegir y forjar criterios en la clasificación inicial de un proyecto.

### **Presupuestos**

En la administración, es la parte económica y materia prima fundamental de toda organización,

### **Toma de decisiones**

En la administración, viene a ser las formas de escoger alternativas correctas y adecuadas para el buen funcionamiento de una organización.

#### **2.2.9.2. Organización**

Son métodos o procedimientos regulados que debe existir entre las funciones, niveles y actividades, para contribuir con el cumplimiento de los objetivos.

Robbins y Coulter (2005), indican que es un proceso detallado que consiste en crear la adecuada estructura de una organización.

### **División del trabajo**

En la administración, viene a ser la distribución de una labor con el fin de poder mejorar el rendimiento y desempeño una persona que pertenece a una organización de esa manera podrá evitar el estrés laboral y el trabajo rutinario.



### **Responsabilidad**

El en aspecto administrativo en la obligación que tiene cada persona que pertenece a una organización para cumplir con la labor asignadas poniendo en ellas su esfuerzo.

### **Delegación de autoridad**

En la administración, es la asignación del cargo máximo de la organización a una persona capacita para dicho cargo.

### **Coordinación organizativa**

En administración, es la actividad que promueve a los miembros de una organización a apoyarse uno al otro con el fin de lograr el propósito.

#### **2.2.9.3. Dirección.**

Es el proceso que se encarga de hacer funcionar la organización con el máximo rendimiento.

De acuerdo a Fayol (1972) la dirección general se encarga de dirigir a la empresa respecto a sus objetivos, gestionando obtener el mejor partido posible de los recursos de que dispone.

### **Guiar**

En administración, es encaminar a las miembros de una organización con el fin de lograr de manera satisfactoria con sus actividades que se les responsabilizó.

### **Supervisar**

En la administración, es el monitoreo que se le hace a todos los miembros de la organización y brindar apoyo al quien lo necesita.

### **Motivar**

En la administración, es la forma de brindar un apoyo emocional, positivo e inspirarles mayor confianza a los trabajadores en una organización.

### **Incentivar**

En la administración, es la recompensa por el buen desempeño que está realizando un trabajador de una organización

#### **2.2.9.4. Control.**

Es un proceso que se encarga de monitorear, establecer estándares, tomar medidas que puedan corregir los errores más comunes y permitir que los trabajadores ejecuten de forma correcta sus actividades en el área que se desempeñan.

Robbins y Coulter (2005) determinan que el control es un procedimiento vinculado a las actividades de supervisión para garantizar que se ejecuten según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa.

### **Comprobar**

En administración, es la verificación sobre el desarrollo actual de una organización, si están cumpliendo sus metas u objetivos. En la administración, es la acción de mejorar los aspectos negativos que se presenta dentro de una organización.

### 2.3. Marco conceptual

**Efectividad:** reto que propone la institución y los colaboradores quienes alcanzan la eficiencia y la eficacia.

**Identidad:** consiste en la identificación de los colaboradores con la organización.

**Actividades:** Es el conjunto de acciones que se llevan a cabo para cumplir las metas de un programa o subprograma de operación, que consiste en la ejecución de ciertos procesos o tareas.

**Adaptación:** proceso de acomodación o ajuste de una cosa, u organismo, o hecho; a otra cosa, ser o circunstancia. Son cambios que surgen en algo, con motivo de agentes internos o externos.

**Administrativa:** vinculado con el conjunto de medios y personas que administran una organización privada o pública.

**Ambiente laboral:** elemento transcendental de la empresa, pese a que es difícil determinar o precisar sus características que lo propician desde el punto de vista del empleado.

**Barrera:** Obstáculo o cerca de mediana altura que sirve para impedir el paso o delimitar un terreno.

**Clima de confianza:** Significa sentir que estamos en un ambiente seguro, con la certeza de que algo sucederá (o no sucederá). Es tener la convicción de que otras personas actuarán de buena fe y según lo esperado.

**Cultural:** Conjunto de conocimientos e ideas no especializados adquiridos gracias al desarrollo de las facultades intelectuales, mediante la lectura, el estudio y el trabajo.

**Destrezas:** Habilidad y experiencia en la realización de una actividad determinada, generalmente automática o inconsciente.

**Experiencias:** Conocimiento de algo, o habilidad para ello, que se adquiere al haberlo realizado, vivido, sentido o sufrido una o más veces.

**Formación:** Nivel de conocimientos que una persona posee sobre una determinada materia.

**Habilidades:** Capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad.

**Integración:** Hacer que una persona o una cosa se incorpore a algo para formar parte de ello.

**Información:** Hacer que alguien se entere de una cosa que desconoce.

**Productividad:** Capacidad de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, o cantidad etc.

**Realización personal:** es un desafío para toda persona, pero su logro implica la superación de muchos obstáculos, entre ellos la mala interpretación del concepto, pues la realización no se limita al placer momentáneo, sino que engloba una serie de metas que producen satisfacción verdadera y duradera.

**Relaciones Interpersonales:** vínculo de dos o más personas, asociaciones pueden estar fundamentadas en emociones y sentimientos como: el amor, gusto artístico, interés por los negocios, actividades sociales, interacciones y formas colaborativas en el hogar, entre otros.

**Satisfacer:** conceder un deseo a un individuo o cubrir una necesidad.

**Toma de Decisiones:** proceso mediante el cual se elige opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos sea laboral, familiar, personal, sentimental o empresarial.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Hipótesis

Valderrama (2014), considera que “Vienen a ser proposiciones tentativas de posibles relaciones entre dos o más variables, pueden ser simbolizada como  $H_i$ ,  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , etc”.

##### 3.1.1. *Hipótesis General*

El desarrollo personal se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.

##### 3.1.2. *Hipótesis Específicas*

- Las habilidades y destrezas se relacionan con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.
- La toma de decisiones se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.
- Las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.

#### 3.2. Variables

- V1: Desarrollo personal
- V2: Gestión administrativa

#### 3.3. Operacionalización de Variables

Proceso a través del cual se convierten las variables de conceptos abstractos a unidades de medición. Ello significa que es la búsqueda de componentes o elementos que constituyen dichas variables, el mismo que permite precisar las dimensiones, sub dimensiones e indicadores, las mismas que operan mediante la definición conceptual. (Valderrama , 2014, pág. 160).

**Tabla 1**

**Operacionalización de variables**

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Desarrollo del Personal</b> De la manera siguiente Saavedra &amp; Fernandez ( 2009) define que el desarrollo personal "se centra en conseguir que las personas tengan los conocimientos y capacidades necesarias para estar preparadas para asumir nuevas responsabilidades" (p.230).</p>	<p><b>DIMENSIÓN 1: Habilidades y Destrezas</b> Para Arroyo (2012) "Las habilidades hacen referencia a las herramientas técnicas o la propiedad con que se ejecuta algo, conocido como destreza que posee una persona para ejecutar determinada tarea" (p.35).</p> <p><b>DIMENSIÓN 2: Toma de Decisiones</b> También define Griffin (2011), que: "La toma de decisiones puede referirse a un acto en específico o a un proceso general. La toma de decisiones en sí es el acto de elegir una de un conjunto de alternativa" (p.273).</p> <p><b>DIMENSIÓN 3: Relaciones Interpersonales</b> Las relaciones interpersonales en las organizaciones pueden ser fuente principal de satisfacción de necesidades para muchas personas. Para una persona con fuerte necesidad de afiliación las relaciones interpersonales de alta calidad pueden ser un elemento positivo importante en el lugar de trabajo. Sin embargo, cuando esta misma persona es confrontada con relaciones de trabajo de mala calidad el efecto puede ser de igual intensidad en otra dirección (Griffin, 2011, p.585).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencias</li> <li>• Formación</li> <li>• Productividad</li> <li>• Cambios</li> <li>• Realización personal</li> <li>• Adaptación</li> <li>• Actividades</li> <li>• Motivación</li> <li>• Ambiente laboral</li> </ul>
<p><b>Gestión Administrativa</b> Chiavenato citado Falconi et al. (2019), señala que la gestión administrativa o administración es un proceso que contempla la planeación, organización, dirección, coordinación y control. De la Rosa Lino (2014) en su investigación señala que la gestión administrativa es un conjunto de actividades que están destinadas a cumplir objetivos sin importar el tipo de organización. Este modelo permite lograr de manera eficiente el proceso administrativo como es la planeación, organización, dirección y control.</p>	<p><b>DIMENSIÓN 1: Planeación:</b> (Robbins &amp; Coulter, 2005) Señalan que la planeación es el acto de definir las metas de la organización, determinar las estrategias para alcanzarlas y trazar planes para integrar y coordinar el trabajo de la organización.</p> <p><b>DIMENSIÓN 2: Organización:</b> Robbins y Coulter (2005), indican que es un proceso detallado que consiste en crear la adecuada estructura de una organización.</p> <p><b>DIMENSIÓN 3: Dirección:</b> Fayol (1972), indica que la dirección está encargada de conducir a la empresa a su objeto, procurando sacar el mejor partido posible de los recursos de que dispone.</p> <p><b>DIMENSION 4: Control:</b> Robbins &amp; Coulter (2005), Proceso que consisten supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos</li> <li>• Políticas</li> <li>• Programas</li> <li>• Procedimientos</li> <li>• Presupuestos</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• División del trabajo</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Delegación de autoridad</li> <li>• Coordinación Organizativa</li> <li>• Guiar</li> <li>• Supervisar</li> <li>• Motivar</li> <li>• Incentivar</li> <li>• Comprobar</li> <li>• Corregir</li> </ul>

*Nota:* Se observa las variables y su disgregación con dimensiones y escalas de medida. Fuente. elaboración propia.

### **3.4. Metodología**

#### **3.4.1. Enfoque de investigación**

Según Hernandez et al. (2010) en el método cuantitativo, los datos se recopilan para probar hipótesis basadas en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

#### **3.4.2. Método de la investigación**

Bernal (2010) el método hipotético-deductivo “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontar con los hechos”.

#### **3.4.3. Tipo de Investigación**

Sobre la investigación correlacional Hernández et al. (2013) define que “la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población (p.81).

#### **3.4.4. Nivel de investigación**

Hernández et al. (2010) la investigación tuvo como finalidad comprender la relación o el nivel de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico. Por ser su propósito describir y determinar el grado de relación de las variables de estudio.

#### **3.4.5. Diseño de Investigación**

Valderrama (2014) define qué. “Su objetivo es describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se orienta también a descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean específicamente correlacionales o causales”. (p. 179).

Por otro Carrasco (2006) manifiesta que. “las variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos



experimental. Analizan u estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de la ocurrencia”. (p.71).

El diseño utilizado fue de tipo no experimental, transeccional correlacional, porque se observó situaciones existentes en la Municipalidad; transeccional, puesto que la recolección de información se va a hacer en un solo momento y en un tiempo único es decir el año 2020; y correlacional, porque se determinará la relación entre las variables de estudio.

Así se muestra el diseño correlacional considerando de la siguiente manera:

- Se mide y describe relación (X1 .....X2)
- Se mide y describe relación (X1 .....X3)
- Se mide y describe relación (Xk .....Xk)

El interés es conocer el nivel de correlación
---

### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Población**

Sobre la población, Valderrama (2014) considera “Al conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas, que tienen atributos o características comunes, susceptibles de ser observados, por lo tanto, se puede hablar de universo de familias, empresas, instituciones, votantes, automóviles, beneficiarios, etc.” (p. 182).

En la investigación se consideró la población total de 55 trabajadores de la municipalidad en su condición de permanentes, CAS, contratados y suplencias siendo el detalle el siguiente:

**Tabla 2**

*Población de trabajadores la comuna edil San Jerónimo*

CONDICION	CANTIDAD
CAS	21
CONTRATADOS	2
PERMANENTES	28
SERVIR	1
SUPLENCIA	3
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>

*Nota.* Población de trabajadores. Fuente: Municipalidad Distrital San Jerónimo (2020).

### **3.5.2. Muestra**

Valderrama (2014) afirma que:

Es el sub conjunto que representa al universo o población, donde refleja las características de la población cuando se aplica la técnica adecuada de muestreo de la cual procede, en síntesis, difiere de ella solo en el número de unidades incluidas y es adecuada, donde esta debe contener un número óptimo y mínimo de unidades.

La muestra fue tomada de acuerdo a la siguiente formula:

$$Z^2 \times P \times Q \times N$$

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

Donde:

### **3.5.3. Muestreo Probabilístico**

Son todos los elementos de la población que tienen la posibilidad de ser escogidos. Para efectuar el cálculo se manejará un error del 5% y un nivel de confianza del 95%. (Valderrama , 2014).

**P:** Probabilidad de éxito.

**Q:** Probabilidad de fracaso.

**E:** Margen de error.

**N:** Número total de la población.

Se tiene los siguientes valores predeterminados para la siguiente investigación:

**Z** = Desviación estándar con relación al promedio (1.96)

**P** = 50% (0.50)

$$Q = 50\% (0.50)$$

$$E = 5\% (0.05)$$

$$N = 55$$

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 55}{0.05^2(55 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 49$$

$$n = 49 \text{ Trabajadores}$$

Indicar que se cumple la constante, a menor margen de error mayor tamaño de la muestra, esto significa trabajar con muestras muy cercanas a la población. En este caso se considera la muestra de 49 trabajadores, con margen de error del 5% y seguridad del 95%.

### 3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

#### 3.6.1. Técnicas

Se utilizó técnicas de recolección siguientes:

- **Análisis documental:** Información procesada sobre hechos, sucesos o acontecimientos naturales o sociales que se han suscitado en el pasado (Carrasco, 2013, p. 275)
- **Observación:** Proceso sistemático de obtención, recopilación y registro de datos empíricos de un objeto, suceso, acontecimiento o conducta con el fin de procesarlo y convertirlo en información. (Carrasco, 2013, pág. 282).
- **Escala:** Instrumentos de observación que permite medir y registrar con precisión y objetividad datos sobre propiedades y características de hechos y fenómenos sociales (Carrasco, pág. 291)
- **Recolección de datos:** Permite obtener y recopilar información de documentos relacionados con el problema y objetivo a investigar.
- **Técnica estadística:** Es una técnica que pretende obtener información que se suministra a un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular. (Arias, 2012, p. 72).

También, se realizó el análisis documental, se recolecto información como documentos escritos, libros, artículos científicos, proyectos e informes de investigación, revistas y otra información que permita conocer a los trabajadores enmarcados en la población del estudio, por otro se utilizó la técnica estadística que nos ha permitido para calcular la muestra objeto de estudio. La técnica de las escalas que nos ha permitido efectuar nuestra encuesta. (Carrasco, 2013).

#### 3.6.2. Instrumentos

Para el presente trabajo de investigación el instrumento para la recolección de datos que se utilizará será el cuestionario.

Carrasco (2013) define que, “Es un instrumento de investigación social más utilizado cuando se efectúa estudios en gran número de personas, este permite otorgar respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se entrega a cada encuestado” (p. 318).

Arias (2006) manifiesta que. “son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información: por ejemplo: fichas, formatos de cuestionarios, guía de entrevista, lista de cotejo, grabador, cámaras fotográficas o de video, etc.” (p. 111).

Las escalas de Likert usadas, tienen un sentido común en cuanto a la medición de las variables estudiadas. Asimismo, antes de establecer determinadas escalas de medición, se recurrió al juicio de expertos, así como, especialista en estadística, quien ha confirmado la razón y determinación de los verbos de cada pregunta establecida.

### **3.7. Métodos de análisis de datos**

#### **a. SPSS22 (Statistical Package for the social Sciences)**

El SPSS, software estadístico que se utiliza para realizar la captura y análisis de datos, para crear tablas y gráficos de información.

Castañeda et al. (2010) define que, “ El SPSS facilita crear archivos de datos de una forma estructurada y organizada una base de datos que puede ser analizada con diversas técnicas estadísticas” (p. 15).

Por otro Díaz (2009) menciona que, “El SPSS brinda la facilidad y rapidez en la realización de los cálculos y análisis eliminando una gran cantidad de procesos repetitivos de conteo y procesamiento de datos” (p.103).

b. Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Es una medida de correlación de variables en un nivel de medición ordinal de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por niveles. (Hernández, et al., 2014).

**Tabla 3**

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman*

<b>Significado</b>	<b>Valor</b>
<i>Correlación negativa grande y perfecta</i>	<i>-1</i>
<i>Correlación negativa muy alta</i>	<i>-,9 a -,99</i>
<i>Correlación negativa alta</i>	<i>-,7 a -,89</i>
<i>Correlación negativa moderada</i>	<i>-,4 a -,69</i>
<i>Correlación negativa baja</i>	<i>-,2 a -,39</i>
<i>Correlación negativa muy bajo</i>	<i>01 a -,19</i>
<i>Correlación nula</i>	<i>0</i>
<i>Correlación positiva muy baja</i>	<i>,01 a ,19</i>
<i>Correlación positiva baja</i>	<i>,2 a ,39</i>
<i>Correlación positiva moderada</i>	<i>,4 a ,69</i>
<i>Correlación positiva alta</i>	<i>,7 a ,89</i>
<i>Correlación positiva muy alta</i>	<i>,9 a ,99</i>
<i>Correlación positiva grande y perfecta</i>	<i>1</i>

*Nota.* Escalas de correlación. Fuente (Hernández, et al., 2014, p. 322)

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. Resultados de la investigación

##### *Frecuencia de datos generales*

**Tabla 4**

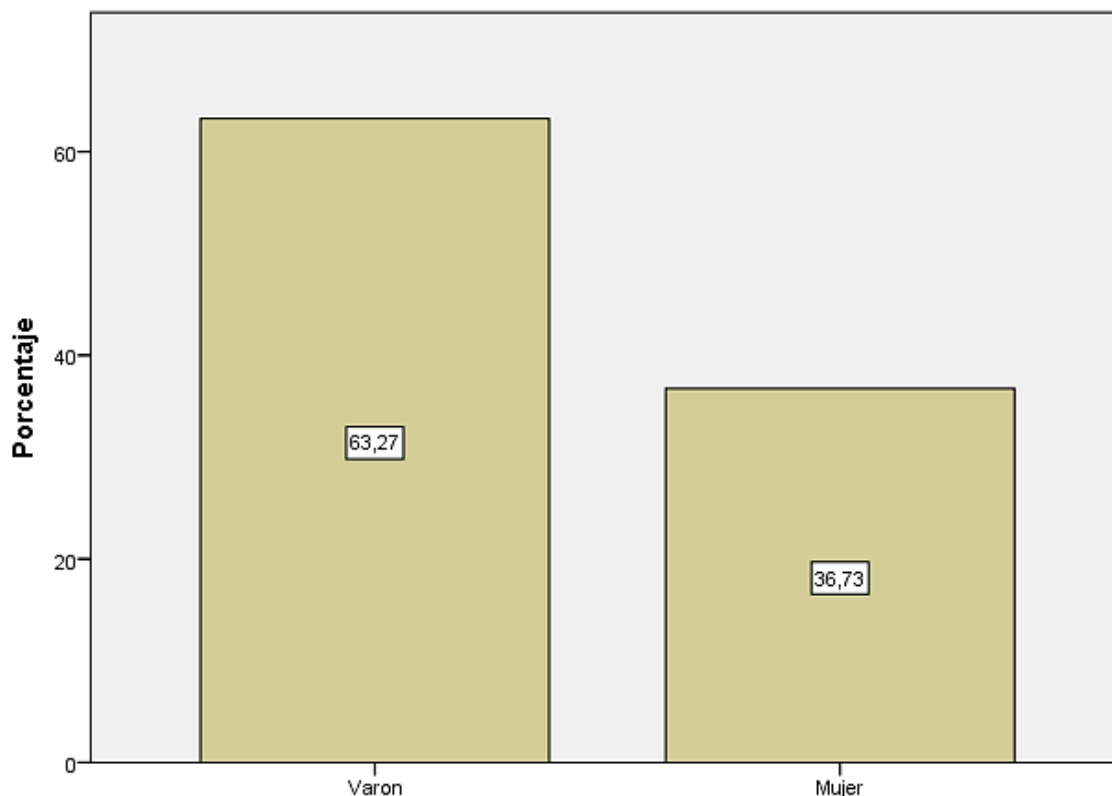
*Género de trabajadores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Varón	31	63,3	63,3	63,3
Válidos Mujer	18	36,7	36,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

*Nota.* La tabla 4, indica la cantidad de trabajadores según género.

**Figura 1**

*Porcentaje de genero de trabajadores*



*Nota.* La figura 1, indica el porcentaje de trabajadores de acuerdo al género

En la investigación participaron 55,15% de varones y 44,85% mujeres, denotándose una mayor participación porcentual por parte de los varones.



**Tabla 5**

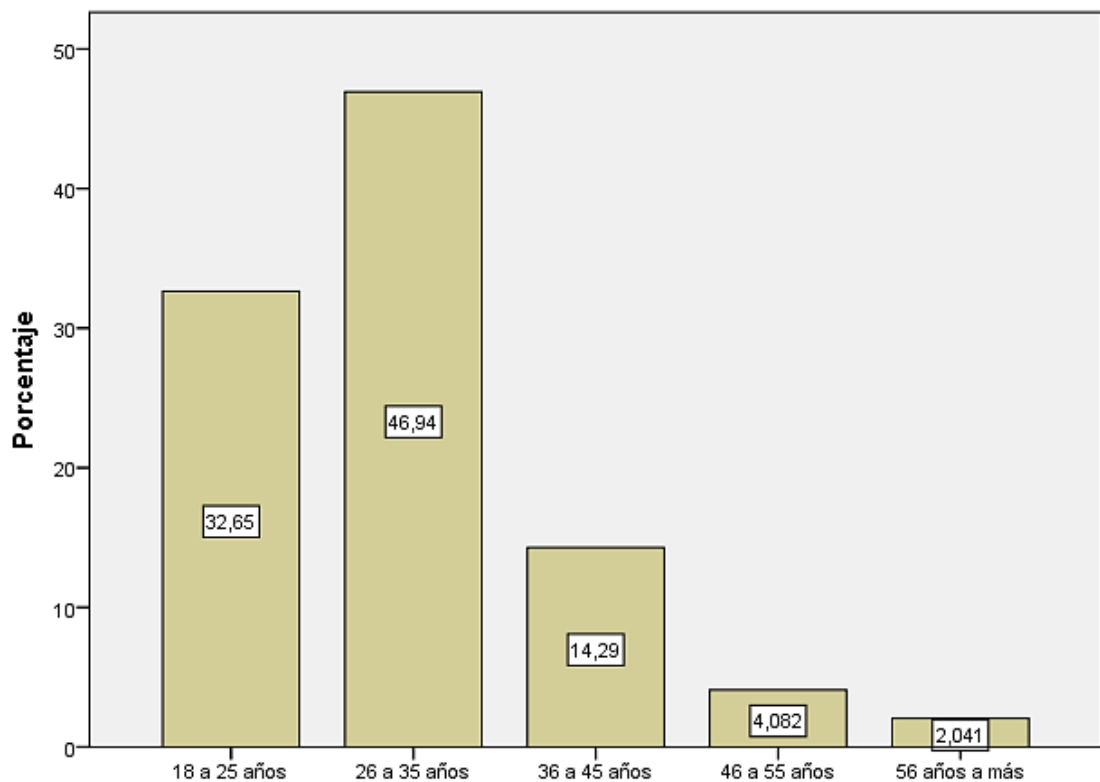
*Edades de trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válidos	18 a 25 años	16	32,7	32,7	32,7
	26 a 35 años	23	46,9	46,9	79,6
	36 a 45 años	7	14,3	14,3	93,9
	46 a 55 años	2	4,1	4,1	98,0
	56 años a más	1	2,0	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

*Nota.* La tabla 5, indica las edades de los servidores ediles.

**Figura 2**

*Porcentaje de edades de trabajadores, Municipalidad de San Jerónimo*



*Nota.* La figura 2 muestra información porcentual respecto a las edades de los servidores ediles.

Respecto a las edades de los trabajadores el 46,94% corresponde a las edades de entre 26 a 35 años y el 32,65% oscilan entre 18 a 25 años,

denotándose que hay más trabajadores de 26 a 35 años de edad, es decir corresponde a 30 personas.

**Tabla 6**

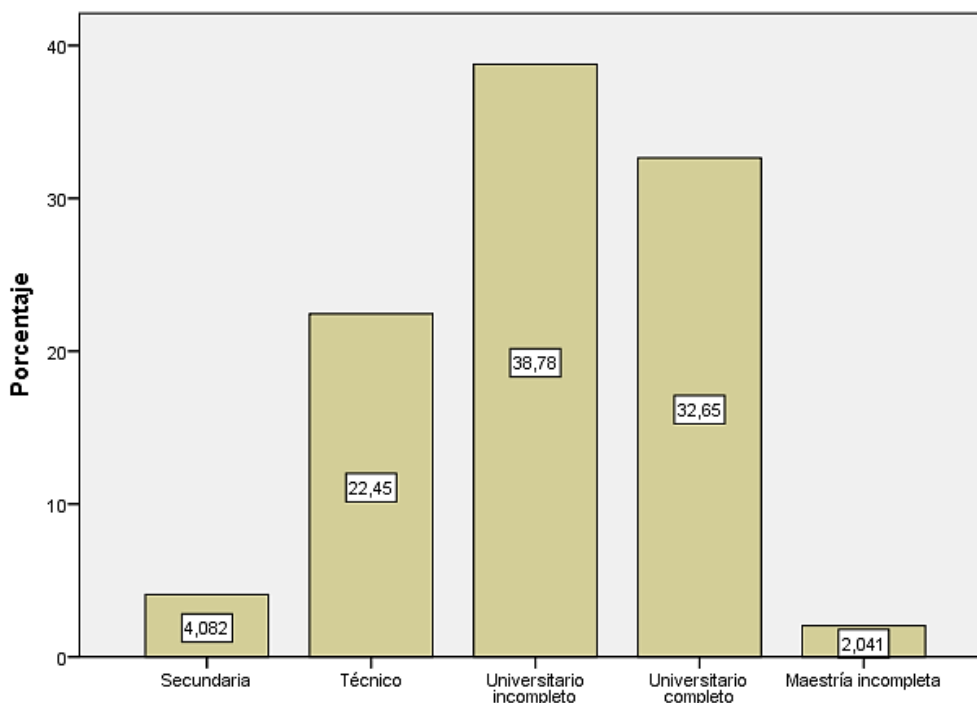
*Grado de instrucción de los trabajadores al ingresar a la entidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Secundaria	2	4,1	4,1	4,1
Técnico	11	22,4	22,4	26,5
Válidos	Universitario incompleto	19	38,8	38,8
s	Universitario completo	16	32,7	98,0
	Maestría incompleta	1	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0

*Nota.* La tabla 6, muestra información respecto al grado de instrucción de los servidores ediles.

**Figura 3**

*Porcentaje del grado de instrucción de trabajadores*



*Nota.* La figura 3 establece información porcentual del grado de instrucción de los trabajadores.

La mayor cantidad de trabajadores tienen la condición de estudios universitario incompleta información donde representa el 38,78% es decir son 19 trabajadores que se encuentran en este rango, asimismo, el 32,65% representa a trabajadores que poseen estudios universitario completo, los cuales representa a 16 trabajadores.

**Tabla 7**

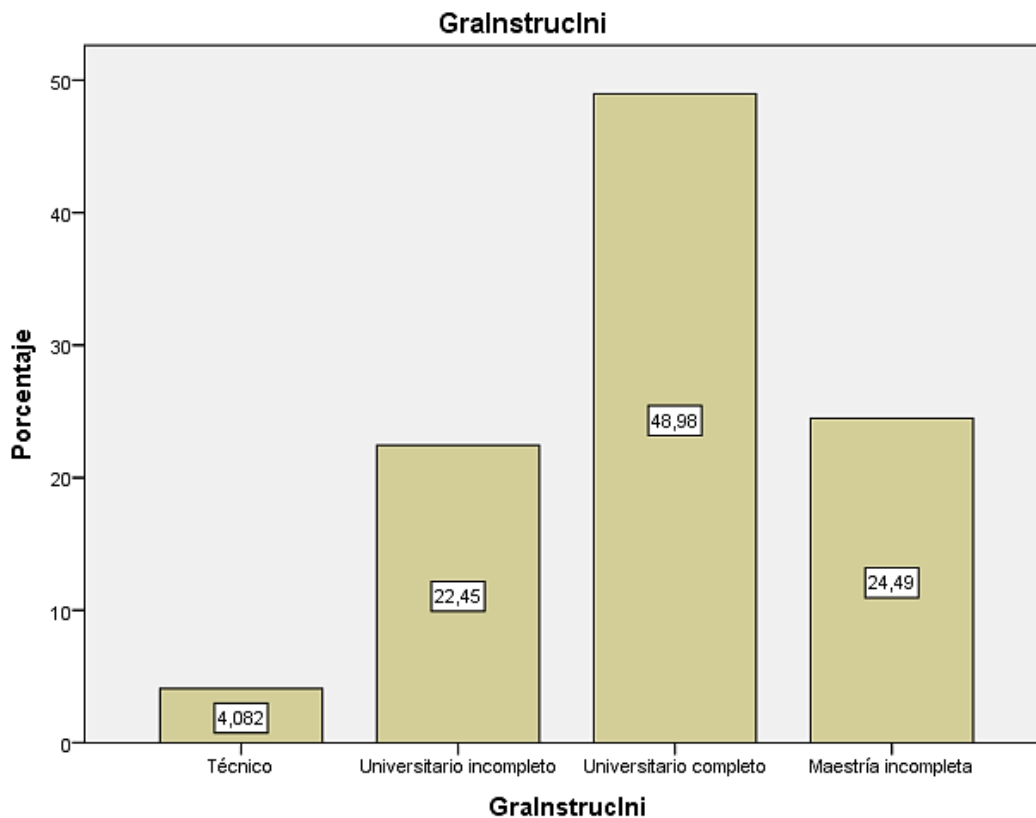
*Grado de instrucción de trabajadores en la actualidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Técnico	4	8,2	8,2
	Universitario incompleto	10	20,4	28,6
	Universitario completo	34	69,4	98,0
	Maestría incompleta	1	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0

Nota. Según tabla 7, resulta información del grado de instrucción de los servidores municipales.

**Figura 4**

*Porcentaje de grado de instrucción actual de trabajadores*



Nota. La figura 4, evidencia información porcentual del grado de instrucción actual de los trabajadores ediles..

La mayor cantidad de trabajadores tienen la condición de estudios universitario completa información donde representa el 48,98% es decir son 34 trabajadores que se encuentran en este rango, asimismo, el 22,45% representa a trabajadores que tienen

estudios universitario incompleto, información que representa a 10 trabajadores, es decir en estos últimos años los trabajadores pudieron concluir sus estudios universitarios a diferencia de la información que resultó al inicio de la investigación.

## Frecuencia de información de variables y dimensiones

**Tabla 8**

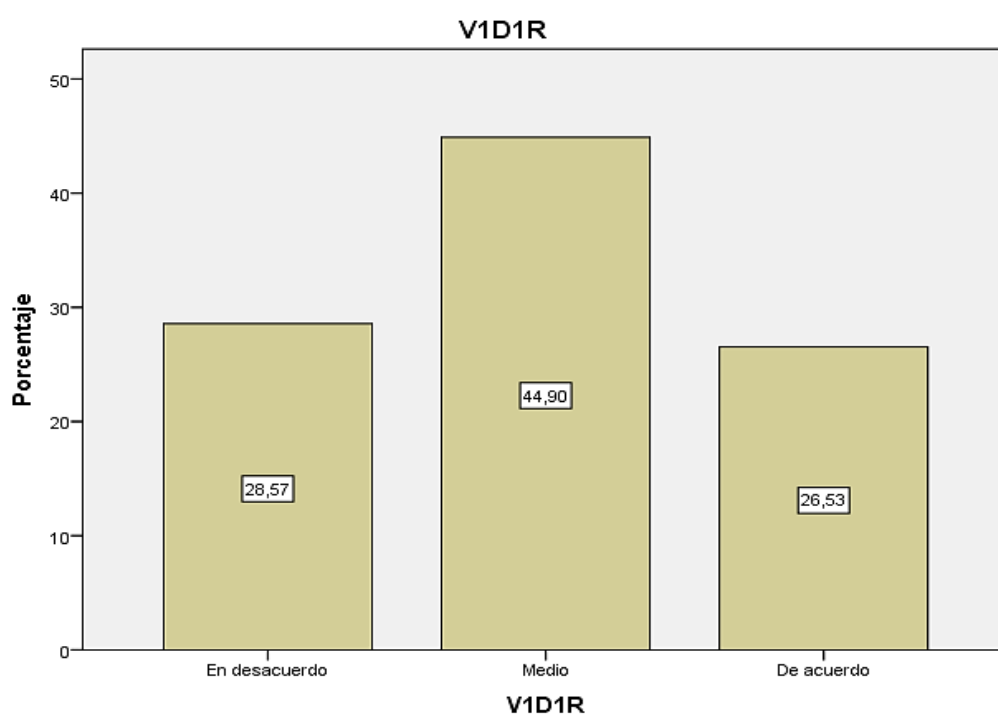
*Dimensiones variable 1: Habilidades y Destrezas, Toma de Decisiones, Relaciones Interpersonales*

	Habilidades y Destrezas		Toma de Decisiones		Relaciones Interpersonales	
	FR	Porcentaje	FR	Porcentaje	FR	Porcentaje
En desacuerdo	14	28.6	29	59.2	34	69.4
Medio	22	44.9	12	24.5	2	4.1
De acuerdo	13	26.5	8	16.3	13	26.5
Total	49	100.0	49	100.0	49	100.0

*Nota.* El contenido de la tabla 8, muestra resultados de relación de la dimensión 1 de la variable 1 y variable 2 y su dimensión.

**Figura 5**

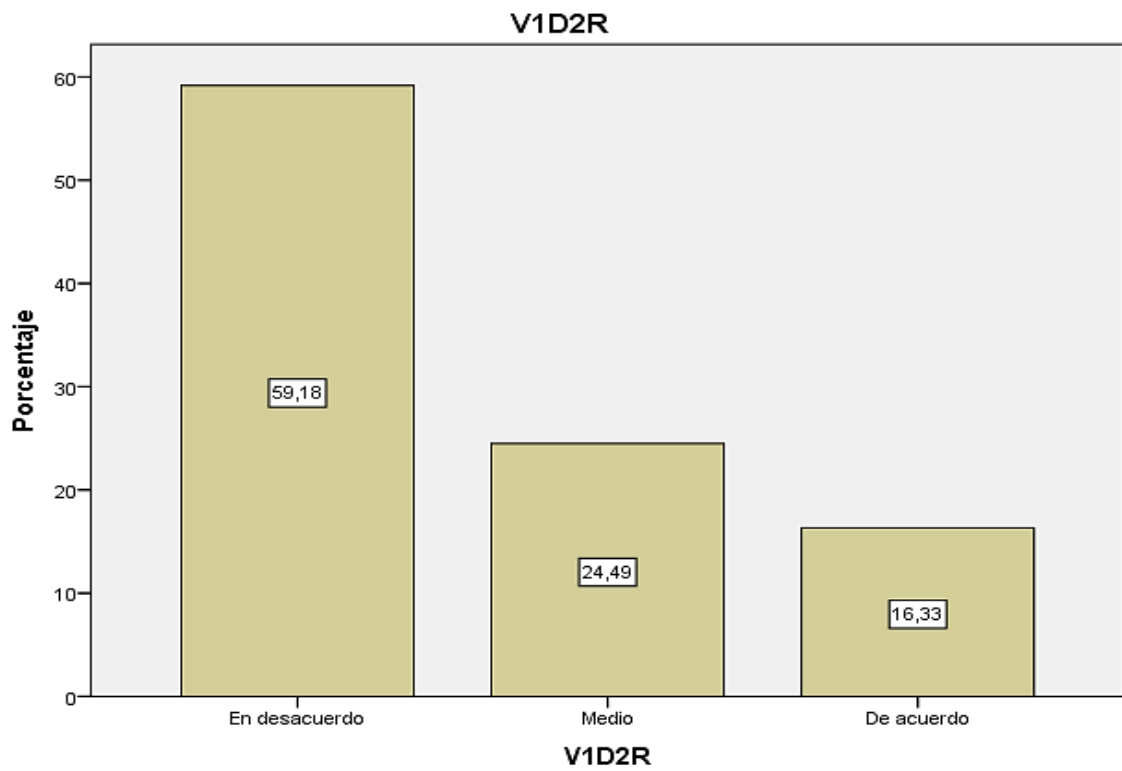
*Porcentaje de la dimensión Habilidades y destrezas*



*Nota.* El gráfico mostrado en la figura 5 demuestra resultados porcentuales de las dimensiones habilidades y destrezas.

**Figura 6**

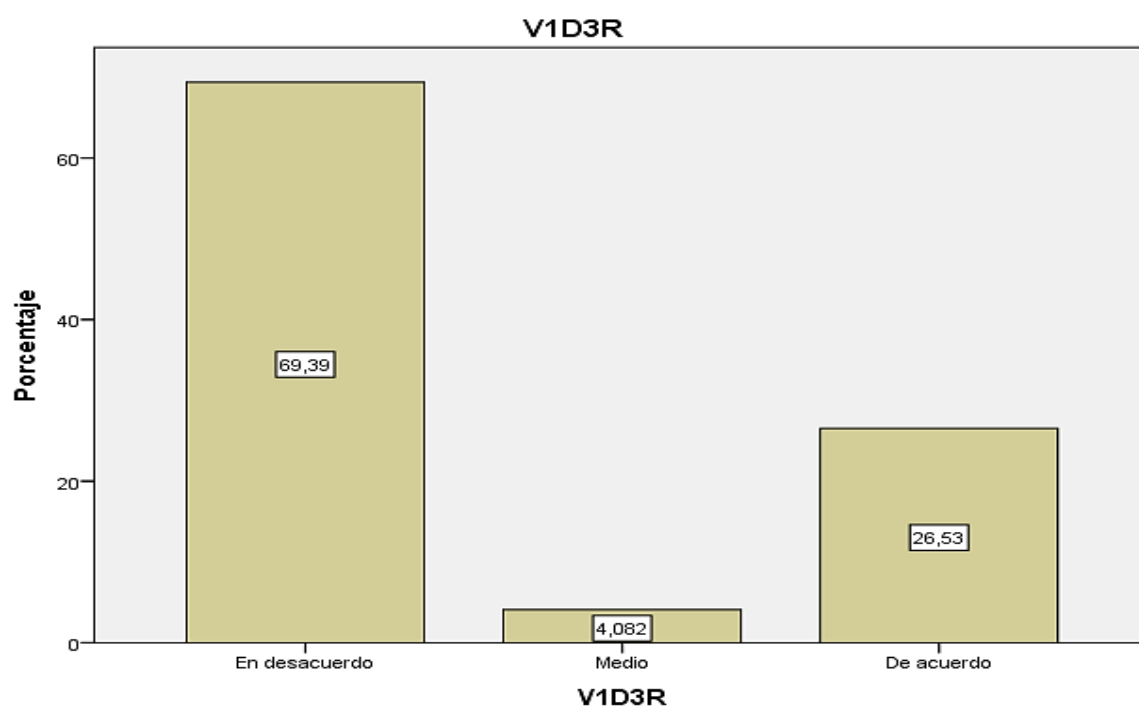
*Porcentaje de la dimensión toma de decisiones*



*Nota.* La figura 6 demuestra resultados porcentuales de la dimensión toma de decisiones.

**Figura 7**

*Porcentaje de la dimensión relaciones interpersonales*



*Nota.* La figura 7 demuestra resultados porcentuales de la dimensión relaciones interpersonales.

Respecto a la dimensión habilidades y destrezas los encuestados suscribieron estar medio de acuerdo donde resultó un 44.9%; sin embargo, los demás trabajadores suscribieron estar en desacuerdo en un 28.6%. Respecto a las habilidades y destrezas practicadas en la entidad.

De la dimensión toma de decisiones, los trabajadores consideraron estar en desacuerdo por lo que resultó el 59.2%, asimismo, solo suscribieron estar de acuerdo el 16.3%, en síntesis, los trabajadores consideran que no hay toma de decisiones adecuadas.

Del resultado de la dimensión relaciones interpersonales los trabajadores consignaron estar en desacuerdo en un 69.4%, y solo el 26.5% consideraron estar de acuerdo, por lo que se puede deducir que los trabajadores no hay buenas relaciones interpersonales.



**Tabla 9**

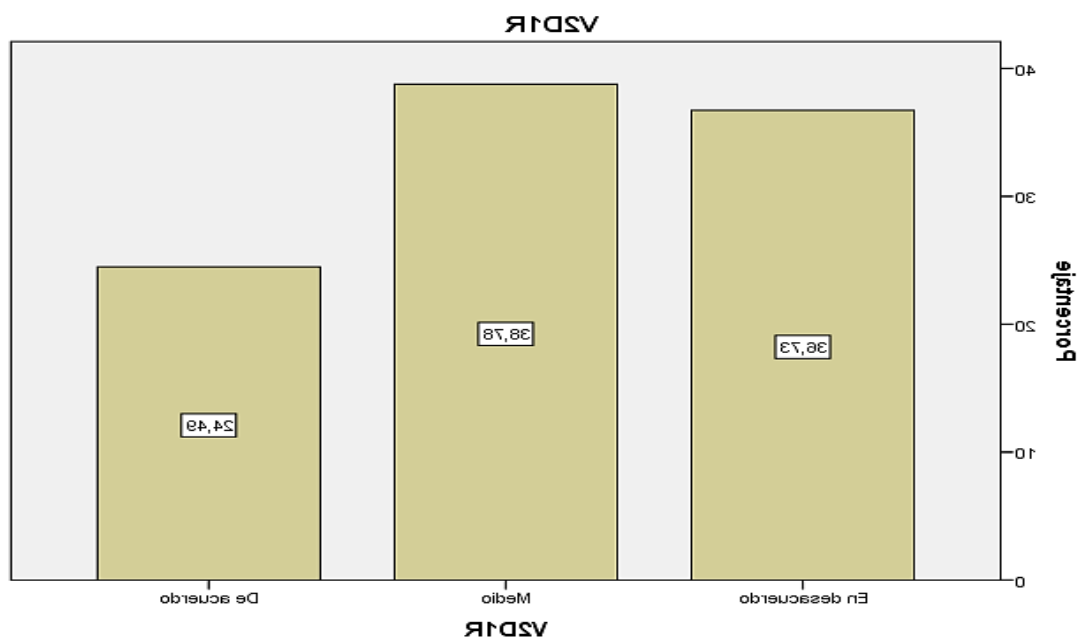
*Dimensiones variable 2: Planeación, Organización, Dirección y Control*

	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
En desacuerdo	18	36.7	21	42.9	9	18.4	13	26.5
Medio	19	38.8	18	36.7	30	61.2	22	44.9
De acuerdo	12	24.5	10	20.4	10	20.4	14	28.6
Total	49	100.0	49	100.0	49	100.0	49	100.0

*Nota.* La tabla 9, muestra resultados de relación de las dimensiones de la variable 2.

**Figura 8**

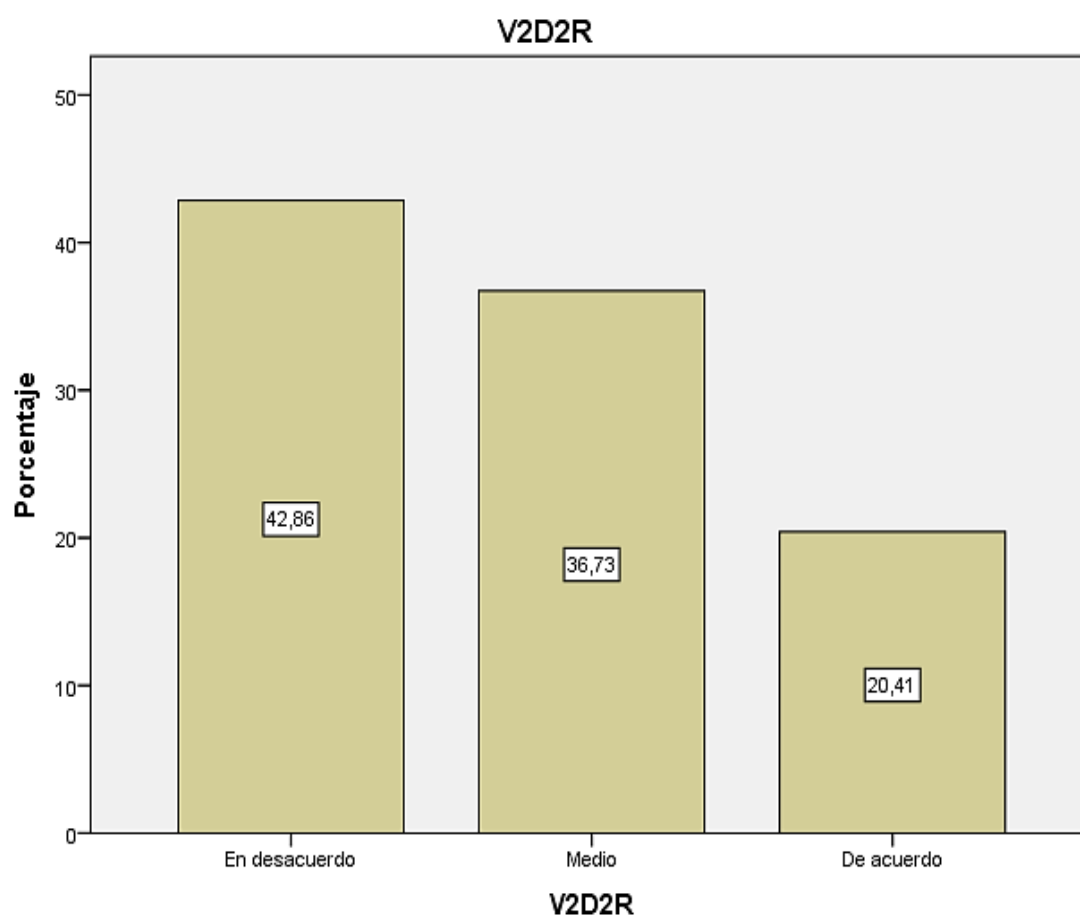
*Porcentaje de la dimensión Planeación, Organización, Dirección y Control*



*Nota.* La figura 8 demuestra resultados porcentuales de las dimensiones planeación, organización, dirección y control.

**Figura 9**

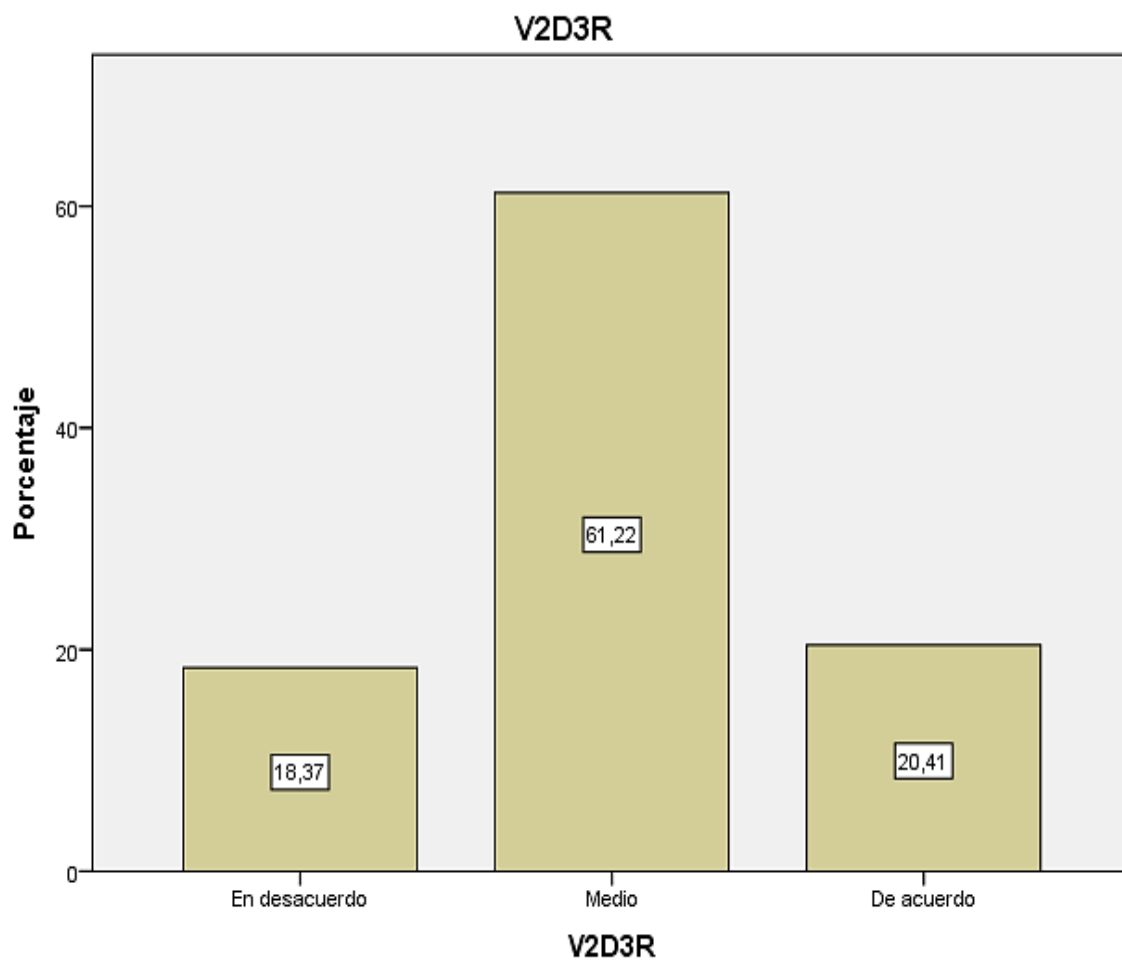
*Porcentaje de la dimensión Organización*



*Nota.* La figura 9 muestra resultados porcentuales de la dimensión organización

**Figura 10**

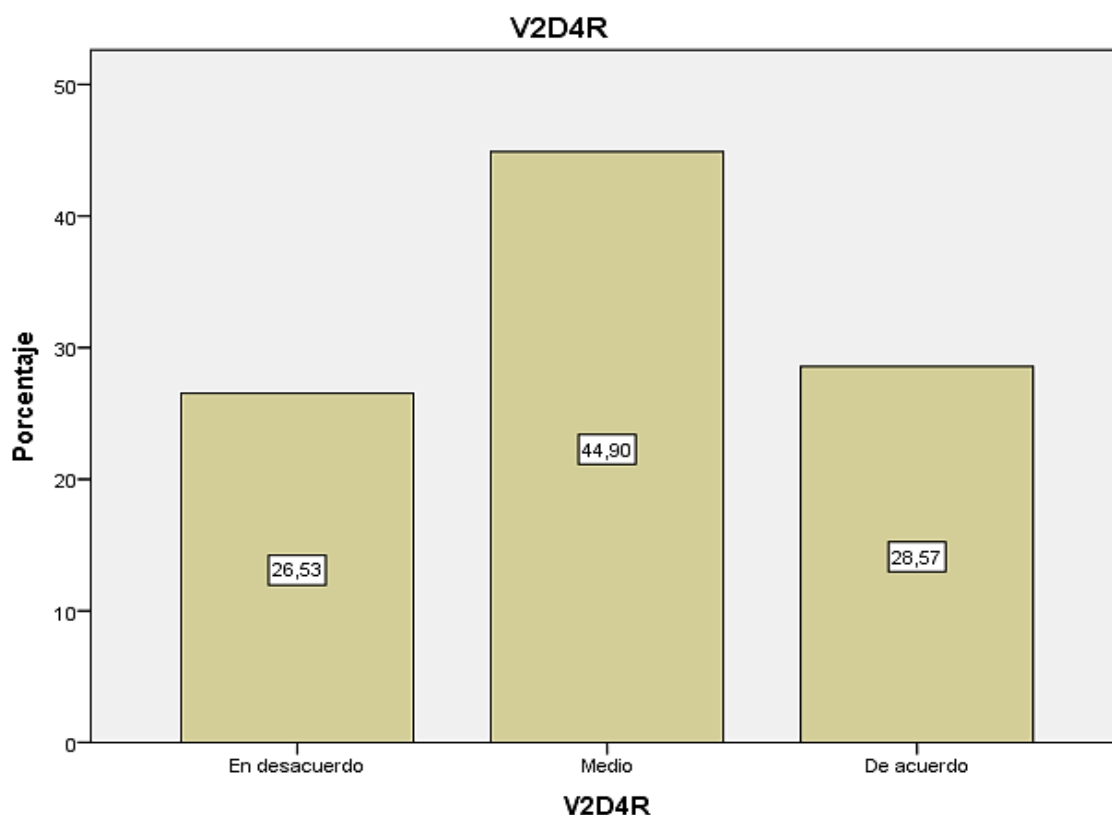
*Porcentaje de la dimensión Dirección*



*Nota.* La figura 10 muestra resultados de la dimensión dirección.

**Figura 11**

*Porcentaje de la dimensión Control*



*Nota.* La figura 11 muestra resultados de la dimensión control.

La dimensión planeación resultó que los encuestados suscribieron estar medio de acuerdo en un 38.8%; sin embargo, los demás trabajadores suscribieron estar en desacuerdo en un 36.7%.

Respecto a la dimensión organización, los trabajadores consideraron estar en desacuerdo en un 42.9%, asimismo, indicaron estar medio de acuerdo en un 36.7%.

Del resultado de la dimensión dirección los trabajadores consignaron estar en medio de acuerdo en un 61.2%, y también destaco esta dimensión donde el 20.4% consignaron estar de acuerdo en que la dirección en la comuna edil de San Jerónimo es aceptable.

Respecto a la dimensión control, los trabajadores consignaron estar medio de acuerdo en un 44.9%, también destacaron estar de acuerdo en un 28.6%, en razón a que el control juega un rol importante en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### Variable 1 y 2

H<sub>g</sub> : El desarrollo personal se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas – 2021.

H<sub>0</sub> : El desarrollo personal no se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas – 2021.

**Tabla 10**

*Relación de variables “Desarrollo del Personal” y “Gestión Administrativa”*

Pruebas de <u>chi-cuadrado</u>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,147 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitudes	37,985	4	,000
Asociación lineal por lineal	24,498	1	,000
N de casos válidos	49		

a. 5 casillas (55.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.57.

*Nota.* La tabla 10, muestra los resultados del nivel de significancia encontrado en la prueba de hipótesis general.

Según el enunciado si  $H_0 = Pvalue < \alpha$ , para  $\alpha = 0.05$ , entonces rechazamos  $H_0$  y aceptamos  $H_g$  en ese sentido según la aplicación de la prueba de Chi cuadrado se aprecia que el valor se encuentra en 0,000 lo cual es menor que  $\alpha$ . Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y podemos afirmar que el desarrollo personal si se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

## D1V1 y V2

$H_1$  : Las habilidades y destrezas se relacionan con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.

$H_0$  : Las habilidades y destrezas no se relacionan con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.

**Tabla 11**

*Relación entre las dimensiones “Habilidades y Destrezas” y “Gestión Administrativa”*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,369 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitudes	44,055	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,335	1	,000
N de casos válidos	49		

a. 5 casillas (55.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.86.

Nota. Se muestra el resultado en la tabla 11, del nivel de significancia encontrado en la prueba de  $H_1$ .

Según el enunciado si  $H_0 = P\text{value} < \alpha$ , para  $\alpha=0.05$ , entonces rechazamos  $H_0$  y aceptamos  $H_a$  en ese sentido según la aplicación de la prueba de Chi cuadrado se aprecia que el valor se encuentra en 0,000 lo cual es menor que  $\alpha$ . Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis específica 1 y podemos afirmar que las habilidades y destrezas si se relacionan con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de San Jerónimo.

## D2V1 y V2

H<sub>2</sub> : La toma de decisiones se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.

H<sub>0</sub> : La toma de decisiones no se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.

**Tabla 12**

*Relación entre "Toma de Decisiones" y "Gestión Administrativa"*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,415 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitudes	36,063	4	,000
Asociación lineal por lineal	21,534	1	,000
N de casos válidos	49		

a. 6 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1.14.

*Nota.* Se muestra el resultado en la tabla 12, del nivel de significancia encontrado en la prueba de H<sub>2</sub>

Según el enunciado si  $H_0 = Pvalue < \alpha$ , para  $\alpha = 0.05$ , entonces rechazamos  $H_0$  y aceptamos  $H_a$  en ese sentido según la aplicación de la prueba de Chi cuadrado se aprecia que el valor se encuentra en 0,000 lo cual es menor que  $\alpha$ . Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis específica 2 y podemos afirmar que la toma de decisiones si se relaciona con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de San Jerónimo.

### D3V1 y V2

H<sub>3</sub> : Las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.

H<sub>0</sub> : Las relaciones interpersonales no se relacionan con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.

**Tabla 13**

*Relación entre la “Relaciones Interpersonales” y “Gestión Administrativa”*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,414 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitudes	29,609	4	,000
Asociación lineal por lineal	21,548	1	,000
N de casos válidos	49		

a. 6 casillas (66.7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .29.

*Nota.* Se muestra el resultado en la tabla 13, del nivel de significancia encontrado en la prueba de H<sub>3</sub>

Según el enunciado si  $H_0 = P\text{value} < \alpha$ , para  $\alpha=0.05$ , entonces rechazamos H<sub>0</sub> y aceptamos H<sub>a</sub> en ese sentido según la aplicación de la prueba de Chi cuadrado se aprecia que el valor se encuentra en 0,000 lo cual es menor que  $\alpha$ . Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis específica 3 y podemos afirmar que las relaciones interpersonales si se relacionan con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de San Jerónimo.



## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

La investigación tuvo como objetivo principal: Determinar la manera que el desarrollo personal se relaciona con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de San Jerónimo. Asimismo, de acuerdo a los resultados encontrados según la estadística inferencial se obtuvo:

Primero:

La hipótesis general que se planteó demostró que con un 95% de confianza el desarrollo personal si se relaciona con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas – 2021. Habiendo tenido como resultado que el valor obtenido del estadístico Chi cuadrado resultó ,000 que es menor al nivel de significancia que fue  $\alpha=0.05$ , por tal razón se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna. Por último, se puede indicar que ambas variables sufren los mismos cambios; es decir, que si el desarrollo personal mejora, también se obtendrá resultados de mejora en la gestión administrativa.

La investigación tiene relación con el trabajo de Pérez (2017), indicó en su investigación que existe una gestión administrativa moderada, considerando como moderado y eficiente la gestión administrativa en las organizaciones públicas que abordo para su estudio.

Se define como desarrollo personal, al conglomerado de acciones relacionados con el aprendizaje, todos en función de experiencias pasadas y actuales que se puedan proporcionar y ofertar para mejorar el desempeño. (Chiavenato, 2010).

Asimismo, Chiavenato (2019), considera que la gestión de administración viene a ser un proceso que integra la planeación, organización, dirección, coordinación y control.

En función de los hallazgos y las teorías establecidas, se afirma que las variables desarrollo personal y gestión administrativa se relacionan en el distrito municipal de San Jerónimo, por lo que los trabajadores consideran estar medio de acuerdo y de acuerdo respecto al desarrollo personal de los trabajadores y la gestión administrativa en la entidad que es adecuado.

Segundo:

La hipótesis específica 1, planteada demostró que con un 95% de confianza, las habilidades y destrezas si se relacionan con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021. Habiendo obtenido como resultado que el valor estadístico Chi cuadrado resultó ,000 que es menor al nivel de significancia que fue  $\alpha=0.05$ , por tal razón se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis específica 1. Por último, se puede indicar que la dimensión 1 y la variable 2, sufren los mismos cambios; es decir, si las habilidades y destrezas mejoran, también resultará mejorable la gestión administrativa.

Según Flores (2015), consideró que si el proceso administrativo de la empresa se torna de forma parcial, entonces no se tendrá de forma correcta las tareas del proceso administrativo.

El resultado demuestra que los trabajadores demuestran sus habilidades y destrezas en la gestión administrativa de la municipalidad. De acuerdo a Arroyo (2012), se considera las habilidades a lo que se ejecuta algo, también denominado destreza que posee un individuo para realizar una tarea.

Tercero:

La hipótesis específica 2, planteada demostró que con un 95% de confianza, la toma de decisiones si se relacionan con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021. Habiendo obtenido como resultado que el valor estadístico

Chi cuadrado resultó ,000 que es menor al nivel de significancia que fue  $\alpha=0.05$ , por tal razón se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis específica 2. Por último, se puede indicar que la dimensión 2 y la variable 2, sufren los mismos cambios; es decir, si la toma de decisiones mejora, también resultará favorable la gestión administrativa.

Según Coque (2016), obtuvo como resultado una deficiente gestión administrativa que afectó en la disminución de ventas, ello debido a la no adecuada toma de decisiones en la empresa y por ende la gestión administrativa no fue favorable.

El resultado estadísticamente demostró que los trabajadores toman decisiones adecuadas en la gestión administrativa en la comuna edil. De acuerdo a Griffin (2011), la toma de decisiones son actos específicos sobre un proceso general, así como es la forma de elegir una posibilidad del conjunto de alternativas.

Cuarto:

Hipótesis específica 3, se demostró que con un 95% de confianza, las relaciones interpersonales si se relacionan con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021, donde el valor estadístico Chi cuadrado resultó ,000 que es menor al nivel de significancia que fue  $\alpha=0.05$ , por tal razón se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis específica 3. Por último, se puede indicar que la dimensión 3 y la variable 2, sufren los mismos cambios; es decir, si las relaciones interpersonales mejoran, también resultará mejor la gestión administrativa.

De acuerdo a Merino, et al. (2017), obtuvo como resultado que la satisfacción del cliente tiene relación con la gestión Administrativa, donde afirmó que ambas están ligadas con las personas, ello debido entonces no será favorable la gestión administrativa, por tal motivo esta apreciación establecida tiene relación con el resultado obtenido que las relaciones interpersonales son factor fundamental para mejorar la gestión administrativa en el municipio de San Jerónimo.

El resultado estadísticamente demostró que los trabajadores tienen relaciones interpersonales apropiadas para la gestión administrativa en la municipalidad distrital. En ese sentido se conceptualiza que las relaciones interpersonales pueden ser un elemento positivo importante en el lugar de trabajo. Si una persona es confrontada con relaciones de trabajo de mala calidad el efecto puede ser contrario. (Griffin, 2011).

## CONCLUSIONES

1. De la hipótesis general, el desarrollo personal se relaciona con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2021. Se demostró que existe correlación en donde ambas variables sufren los mismos cambios; dado que el valor obtenido resultó tener el 0.000 menor que el nivel de significancia que fue ( $\alpha < 0.05$ ). Con los resultados se afirma que el desarrollo personal mejora también la gestión administrativa.
2. De la hipótesis específica 1, las habilidades y destrezas se relacionan con la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2021. Se demostró que existe correlación en donde ambas variables sufren los mismos cambios; dado que el valor chi cuadrado obtenido resultó el 0.000 menor que el nivel de significancia que fue ( $\alpha < 0.05$ ). Con los resultados se afirma que si las habilidades y destrezas mejorar, también la gestión administrativa.
3. De la segunda hipótesis específica, la toma de decisiones se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2021. Se demostró que existe correlación en donde ambas variables sufren los mismos cambios; dado que el valor chi cuadrado obtenido resultó el 0.000 menor que el nivel de significancia que fue ( $\alpha < 0.05$ ). Con los resultados se afirma que una adecuada toma de decisiones también mejorará la gestión administrativa.
4. Por último, la hipótesis específica tercera, las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2021. Se demostró que existe correlación en donde ambas variables sufren los mismos cambios; dado que el valor chi cuadrado obtenido resultó el 0.000 menor que el nivel de significancia que fue ( $\alpha < 0.05$ ). Con los resultados se afirma que buenas relaciones interpersonales se tendrá la gestión administrativa adecuada.

## RECOMENDACIONES

1. Recomendar sobre el desarrollo personal al titular de pliego y funcionarios de la comuna edil de San Jerónimo, la implementación de directivas internas que establezcan acciones donde se incentive al trabajador a continuar sus estudios del nivel superior tecnológico o universitario, directivas orientadas a otorgar licencias, permisos para que los trabajadores inicien o concluyan con sus estudios de educación superior, de la misma forma permitir a aquellos trabajadores por ese logro obtener beneficios económicos u otro tipo de incentivos en razón a ascensos, cambios de grupo ocupacional u otro como factor motivacional para mejorar la gestión administrativa.
2. De las habilidades y destrezas, recomendar que todo trabajador posee distintas habilidades, por tal motivo, sugerir al responsable de recursos humanos, realice la evaluación documentada del escalafón de personal para rotar a los trabajadores de acuerdo a su perfil, capacitación o experiencia que posea para contribuir con la gestión administrativa institucional. No obstante, es importante que se promueva e identifique las necesidades de capacitación de los trabajadores considerando este como actividad primordial durante el año fiscal correspondiente, este que deberá de ser integrado al documento de gestión plan operativo institucional.
3. La toma de decisiones, no solo corresponde a la alta jerarquía o los trabajadores, también influye la falta de preparación o desconocimiento en realizar acciones, o tareas vinculadas a la gestión administrativa, por tal motivo, se recomienda al titular, funcionarios y trabajadores, estar constantemente en comunicación, los vínculos de comunicación e información que se produzca podrá mejorar las decisiones respecto a los objetivos institucionales, sin embargo, solo queda bajo criterios indicar que esta comunicación mediante reuniones se deben de efectuar al menos una vez de forma mensual.
4. De las relaciones interpersonales, se recomienda al titular de pliego en coordinación con el responsable de recursos humanos, deberá de establecer reuniones de confraternidad, práctica y fomento del deporte o actividades culturales durante un día de la semana, siendo este un factor importante de fomento de las relaciones interpersonales de los trabajadores, funcionarios de esta manera mejorar no solo este aspecto si no también, ello podrá mejorar la gestión administrativa en la municipalidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbaiza Fermini, L. (2014). *Como Elaborar una Tesis de Grado* (1ra edición ed.). Lima, Perú: ESAN ediciones.
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2013). *Fundamentos de Marketing* (Decimo Primera Edición ed.). México: Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2013). *Fundamentos de Marketing* (11ava Edición ed.). México: Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- Carrasco, D. S. (2008). *Metodología de la investigacion cientifica* (Primera ed.). Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la Administración* (Octava edición ed.). México: McGraw - Hill / Inter Americana Editores S.A. de C.V.
- eCommerce, I. (07 de 07 de 2019). *gestion.pe*. Recuperado el 15 de 11 de 2020, de <https://gestion.pe/economia/4-10-peruanos-gastan-s-250-s-500-mes-compras-online-272446-noticia/?ref=gesr>
- ESAN. (16 de 06 de 2020). Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/06/el-nuevo-comportamiento-del-consumidor-despues-del-covid-19/>
- Grijalva Ramos, M. I., & Rupay Castro, M. Á. (2019). *Factores que determinan la decisión de compra online en Plaza Vea*. Lima - Perú.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta Edición ed.). México: McGraw - Hill / Inter Americana Editores S.A. de C.V.
- Kerin, R. A., Hartley, S. W., & Rudeliu, W. (2014). *Marketing* (Undecima Edición ed.). México: McGraw - Hill / Inter Americana Editores S.A. de C.V.
- Kerin, R. A., Hartley, S. W., & Rudeliu, W. (2014). *Marketing* (11ava Edición ed.). México: McGraw - Hill / Inter Americana Editores S.A. de C.V.

- Kotler, P., & Armstrong, G. (2012). *Marketing*. Mexico: Apolo S.A.
- Kotler, P., & Lane Keller, K. (2012). *Dirección de Marketing* (Decimo Cuarta Edición ed.). México: Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- Lachira Mogollón, S. V. (2018). *Factores de comportamiento del consumidor que influyen en la decisión de compra en el Mall Aventura y Real Plaza de la ciudad de Trujillo-2018*. Trujillo.
- Lucía Novoa, A. (2009). Estrategias de Marketing Mix.
- Matesa, D. (19 de 09 de 2019). *expertosnegociosonline*. Obtenido de <https://www.expertosnegociosonline.com/comportamiento-consumidor-online/>
- Monjarás Luna, L. A. (2021). *La importancia del comercio electrónico y el comportamiento del consumidor en las líneas de moda de las tiendas por departamento en el Perú durante el COVID-19*. Lima - Perú.
- Ñaupas Paitan, H., Mejia Mejia, E., Novoa Ramirez, E., & Villagomez Paucar, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis* (3ra ed.). (H. Ñaupas Paitan, Ed.) Lima, Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- OCDE. (2020). *Panorama del comercio electrónico*. París - Francia: Asociación Mexicana de Internet.
- Olmos Tapia, D. J. (2011). *Estrategias de marketing y su incidencia en el posicionamiento de mercado de la empresa de calzado Nubesita de la provincia de Tungurahua*. Ambato Ecuador.
- Ore Moran, B. A., & Gamarra Maravi, V. A. (2020). *Estudio del comportamiento del consumidor para el crecimiento del mercado online en Huancayo - Junín, 2020*. Huancayo – Perú.
- Peña García, N. (2016). *Factores Motivacionales y Comportamiento del Consumidor Online: Una Aproximación Cross-cultural*. Valencia – España.
- Pérez Rosales, M. (2009). *Diccionario de Administración* (5ta Edición ed.). Lima: San Marcos E.I.R.L.



Polaris. (Marzo de 2020). *POLARIS-SEE*. Obtenido de <https://polaris-see.com/reports/what-brands-can-do/>

Quiróz Padilla, D. (2019). *EL CONSUMIDOR DIGITAL: MOTIVACIONES Y FACTORES QUE INFLUENCIAN SU COMPORTAMIENTO*. Sevilla – España.

Rabadán Benito, D. R. (2013). *Proceso de decisión del consumidor: Factores explicativos del visionado de películas en la sala de cine*. Cataluña - España.

Sánchez Garcés, D. L. (2015). *Comportamiento del consumidor en la búsqueda de información de precios on-line*. Venezuela – España.

## **ANEXOS**

Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación

**Título:** DESARROLLO PERSONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS – 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿De qué manera el desarrollo personal se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿De qué manera las habilidades y destrezas se relacionan con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021?</p> <p>¿De qué manera la toma de decisiones se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021?</p> <p>¿De qué manera las relaciones interpersonales se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la manera que el desarrollo personal se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Determinar la manera habilidades y destrezas se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas – 2021</p> <p>Determinar la manera que la toma de decisiones se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas – 2021</p> <p>Determinar la manera que las relaciones Interpersonales se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas – 2021</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b></p> <p>El desarrollo personal se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Las habilidades y destrezas se relacionan con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.</p> <p>La toma de decisiones se relaciona con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.</p> <p>Las relaciones interpersonales se relacionan con la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021.</p>	<p><b>VARIABLE I:</b></p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Dimensiones: D1: Habilidades y Destrezas D2: Toma de Decisiones D3: Relaciones Interpersonales</p> <p><b>VARIABLE II:</b></p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones: D1: Planificación D2: Organización D3: Dirección D4: Control</p>
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p><b>METODO:</b> Deductivo</p> <p><b>DISEÑO:</b> Transversal - No experimental</p> <p><b>NIVEL</b> Descriptivo - correlacional</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 55 trabajadores</p> <p><b>MUESTRA:</b> 49 trabajadores</p>	<p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta Escala Observación</p> <p><b>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</b> • SPSS v25.</p>	<p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p>

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

**Título:** DESARROLLO PERSONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS – 2021.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VARIABLE 1</b> <b>Desarrollo del Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades y Destrezas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencias</li> <li>Formación</li> <li>Productividad</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toma de Decisiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cambios</li> <li>Realización personal</li> <li>Adaptación</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones Interpersonales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades</li> <li>Motivación</li> <li>Ambiente laboral</li> </ul>
<b>VARIABLE 2</b> <b>Gestión Administrativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planeación:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objetivos</li> <li>Políticas</li> <li>Programas</li> <li>Procedimientos</li> <li>Presupuestos</li> <li>Toma de decisiones</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>División del trabajo</li> <li>Responsabilidad</li> <li>Delegación de autoridad</li> <li>Coordinación</li> <li>Organizativa</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guiar</li> <li>Supervisar</li> <li>Motivar</li> <li>Incentivar</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Control:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprobar</li> <li>Corregir</li> </ul>

Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos

**Título:** DESARROLLO PERSONAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS – 2021

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Peso	N°	PREGUNTAS	Nivel de Respuesta
				ITEMS		
<b>VARIABLE 1 : Desarrollo del Personal</b>	Habilidades y Destrezas	Experiencias Formación Productividad	16.66%	1	Los cargos en la institución se otorgan en base a la experiencia	
				2	La Municipalidad se preocupa por incentivar la formación de sus trabajadores	
				3	La institución mide la productividad de los trabajadores	
	Toma de Decisiones	Cambios Realización personal Adaptación	16.66%	4	Me encuentro preparado para cambios que realice la institución	
				5	La institución se preocupa por su realización personal	
				6	Me siento preparado para adaptarme con éxito a los cambios	
	Relaciones Interpersonales	Actividades Motivación Ambiente laboral	16.66%	7	La institución desarrolla actividades que interrelacionan a sus trabajadores	
				8	Me siento motivado en el desarrollo de mi trabajo	
				9	La institución mantiene un buen ambiente laboral	
<b>VARIABLE 1: Gestión Administrativa</b>	Planeación	Objetivos Políticas Programas Procedimientos Presupuestos Toma de decisiones		10	Conozco los objetivos de la institución	Muy en desacuerdo
				11	Los objetivos de la empresa son realistas y medibles	En desacuerdo
				12	Conozco mis derechos y deberes en la organización	
				13	La empresa crea programas para cumplir con sus objetivos	Indeciso
				14	Los programas están acorde a las necesidades de los puestos laborales	
				15	Los procedimientos de trabajo garantizan el cumplimiento de objetivos	
				16	La institución cuenta con presupuesto para alcanzar sus objetivos	De acuerdo
				17	La institución considera sus opiniones para la toma de decisiones	
	18	La institución toma decisiones eficientes para el logro de objetivos	Muy de acuerdo			
	Organización	División del trabajo Responsabilidad Delegación de autoridad Coordinación Organizativa		19	Las funciones o tareas son divididas de acuerdo a sus conocimientos	
				20	La institución asigna a cada trabajador sus tareas y obligaciones conociendo que podrán cumplirlas	
				21	La institución delega autoridad para cumplir con los objetivos	
				22	La institución coordina las actividades a realizar y organiza los recursos humanos y materiales que va necesitar	
	Dirección	Guiar Supervisar Motivar Incentivar		23	La institución guía el desarrollo de las actividades de sus colaboradores para cumplir sus objetivos	
				24	La institución supervisa adecuadamente su trabajo	
25				La institución motiva a sus trabajadores para mejorar su desempeño		
26				La institución recompensa a sus colaboradores eficientes		

	Control	Comprobar Corregir		27	La institución evalúa las actividades cada periodo para verificar que los planes se llevaron a cabo según lo planeado	
				28	La institución socializa los resultados obtenidos para corregir los errores	

Anexo 04: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

**I. GENERALIDADES:**

Nombres y Apellidos: Erika Loa Navarro

Grado Académico: Magister en Gestión Pública

Fecha: 14.1.07.2022

**OBSERVACIONES:**

**FORMA:**

Procede

**ESTRUCTURA:** (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Procede

**CONTENIDO:** (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Procede

**VALIDACIÓN:**

Luego de evaluado el instrumento **Procede**  **No Procede**  para su aplicación.

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 44.170385

Erika Loa Navarro

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Sandy Guillén Cubo  
Grado Académico: Magister  
Fecha: 05/06/2022

OBSERVACIONES:

FORMA:

Adecuada

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Adecuada

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Adecuada para su aplicación

VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento  **Procede**  **No Procede** para su aplicación.

Procede para su aplicación

Sello y Firma del Evaluador  
DNI: 46602276



FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: ROBERTO LEGUIA HURTADO

Grado Académico: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Fecha: 04.07.22

OBSERVACIONES:

FORMA:

PROCEDE

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

PROCEDE

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

PROCEDE

VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento **Procede**  **No Procede**  para su aplicación.

SO APLICACIÓN



Sello y Firma del Evaluador

DNI: 40099617

Hg. Roberto Leguia Hurtado

Anexo 05: Fotografías de la investigación



Anexo 06: Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA



**Escuela Profesional de Administración de Empresas**

**ENCUESTA**

Estimado Sr. (a) el presente instrumento forma parte de una investigación que tiene por finalidad conocer desarrollo personal y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas – 2021. Este documento es confidencial y anónimo.

1. Género

Femenino

Masculino

2. Edad

Menos de 24 años

De 25 a 35 años

De 36 a 45 años

De 46 años a más

3. Grado de instrucción

a. Sin estudios

b. Primaria

c. Secundaria

d. Superior

**Instrucciones:** Lea atentamente y marque con un X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilizando la escala siguiente:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

V1 – DESARROLLO PERSONAL						
Nº	ITEMS	ESCALA				
	D1: Habilidades y Destrezas	1	2	3	4	5
1	Los cargos en la institución se otorgan en base a la experiencia					

2	La Municipalidad se preocupa por incentivar la formación de sus trabajadores					
3	La institución mide la productividad de los trabajadores					
	<b>D2 - Toma de Decisiones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	Me encuentro preparado para cambios que realice la institución					
5	La institución se preocupa por su realización personal					
6	Me siento preparado para adaptarme con éxito a los cambios					
	<b>D3: Relaciones Interpersonales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	La institución desarrolla actividades que interrelacionan a sus trabajadores					
8	Me siento motivado en el desarrollo de mi trabajo					
9	La institución mantiene un buen ambiente laboral					

	<b>V2: GESTION ADMINISTRATIVA</b>					
	<b>D1: Planeación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	Conozco los objetivos de la institución					
11	Los objetivos de la empresa son realistas y medibles					
12	Conozco mis derechos y deberes en la organización					
13	La empresa crea programas para cumplir con sus objetivos					
14	Los programas están acorde a las necesidades de los puestos laborales					
15	Los procedimientos de trabajo garantizan el cumplimiento de objetivos					
16	La institución cuenta con presupuesto para alcanzar sus objetivos					
17	La institución considera sus opiniones para la toma de decisiones					
18	La institución toma decisiones eficientes para el logro de objetivos					
	<b>D2: Organización</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Las funciones o tareas son divididas de acuerdo a sus conocimientos					
20	La institución asigna a cada trabajador sus tareas y obligaciones conociendo que podrán cumplirlas					
21	La institución delega autoridad para cumplir con los objetivos					
22	La institución coordina las actividades a realizar y organiza los recursos humanos y materiales que va necesitar					
	<b>D3: Dirección</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	La institución guía el desarrollo de las actividades de sus colaboradores para cumplir sus objetivos					
24	La institución supervisa adecuadamente su trabajo					
25	La institución motiva a sus trabajadores para mejorar su desempeño					
26	La institución recompensa a sus colaboradores eficientes					
	<b>D4: Control</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
27	La institución evalúa las actividades cada periodo para verificar que los planes se llevaron a cabo según lo planeado					
28	La institución socializa los resultados obtenidos para corregir los errores					

Anexo 07: Información de población

**CARGO**

San Jerónimo, 04 de marzo de 2022

Señor  
Percy Godoy Medina  
Alcalde de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

Presente.-

Asunto: Solicita información y autorización para aplicación de instrumento de investigación,

De mi mayor consideración


Es grato dirigirme a usted, en primer lugar, indicar que quien suscribe es graduada de La Facultad de Ciencias de la Empresa, Bachiller en Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas quien a la fecha vengo realizando mi trabajo de investigación denominado "Desarrollo personal y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas - 2021" con fines de optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Por tal motivo SOLICITO a su digna autoridad pueda ordenar a quien corresponda me conceda información y autorización para la aplicación del instrumento de investigación que he planteado en mi trabajo de investigación, así como la aceptación de su utilización con fines académicos y colocación en diversas bases de datos y/o concursos nacionales e internacionales, sean estos en formato digital y/o impreso.


Adjunto: RESOLUCIÓN N° 066-2022-CO-UNAJMA-FCE


Con mi sincero aprecio

Atentamente,

  
Lucy Areli Quino Inca  
DNI N° 71628132

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO  
MESA DE PARTES  
REGISTRO: 1199  
FECHA: 07/03/2022 - 14:11  
RECIBIDO POR:  
N° FOLIOS: 06.












  
Mr. CPC Richard Cevallos Quiroz Peron.  
Mat. N° 23-1685  
Co-ASESOR

  
Asesor:  
DNI: 80042894

Anexo 08: Base de datos

	codEncuesta	Genero	Edad	GralstrucIni	GralstrucAc	TiempoInstitu	CondLaboIn	CondLaboAc	P1	P2	P3
1	1,00	2	2	3	6	5	2	2	1	1	3
2	2,00	1	3	5	6	2	2	2	3	3	5
3	3,00	1	2	4	6	3	2	5	2	3	2
4	4,00	1	2	5	6	3	2	2	5	5	5
5	5,00	1	1	5	6	1	2	5	4	4	4
6	6,00	1	2	4	4	1	2	2	4	3	5
7	7,00	1	1	5	6	1	1	1	4	5	4
8	8,00	2	3	3	5	2	5	5	4	4	4
9	9,00	1	2	5	5	2	1	1	4	4	4
10	10,00	1	1	6	6	4	2	2	3	4	4
11	11,00	2	2	5	6	3	1	1	4	4	5
12	12,00	1	2	6	6	3	2	2	1	1	3
13	13,00	1	2	6	6	3	2	2	4	3	5
14	14,00	2	4	5	6	2	2	2	4	5	4
15	15,00	1	4	5	6	2	2	4	4	4	4
16	16,00	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4
17	17,00	1	5	6	6	1	1	4	1	1	3
18	18,00	1	2	5	6	3	2	2	4	4	4
19	19,00	1	2	4	4	3	2	2	4	4	4
20	20,00	1	1	5	6	1	1	1	3	4	4
21	21,00	2	3	4	4	2	5	5	4	4	5
22	22,00	1	2	5	6	2	1	1	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

	 codEncuesta	 Genero	 Edad	 Gralnstruclni	 GralnstrucAc	 Tiempolnstitu	 CondLaboln	 CondLaboAc	 P1	 P2	 P3
29	29,00	1	1	6	6	4	2	2	4	5	4
30	30,00	2	2	6	6	5	2	4	4	4	4
31	31,00	2	2	6	6	5	2	4	4	4	4
32	32,00	2	2	4	5	5	2	4	1	1	3
33	33,00	1	1	6	6	4	2	2	4	4	4
34	34,00	2	2	6	6	5	2	2	1	1	3
35	35,00	2	2	6	6	5	2	4	4	4	4
36	36,00	2	2	5	5	5	2	4	4	4	4
37	37,00	2	2	5	5	5	2	4	3	4	4
38	38,00	2	2	4	6	5	2	4	4	4	5
39	39,00	2	2	5	6	5	2	4	4	5	4
40	40,00	2	2	7	7	5	2	4	4	4	4
41	41,00	1	1	5	6	4	2	2	4	4	4
42	42,00	2	2	4	6	5	2	5	1	1	3
43	43,00	1	1	6	6	4	2	2	4	4	4
44	44,00	1	1	4	5	4	2	5	5	5	5
45	45,00	1	1	6	6	4	2	2	4	3	5
46	46,00	1	3	6	6	4	2	5	4	5	4
47	47,00	1	1	5	6	4	2	2	4	5	4
48	48,00	1	3	4	6	4	2	5	4	4	4
49	49,00	1	1	6	6	4	2	2	4	4	4