



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Nivel de la gestión administrativa en los servidores  
públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER  
EN ADMINISTRACIÓN**

**Autora:**

Loaiza Sanchez Rosmery Natalia

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-2726-9744>

**Asesor:**

Dr. Merino Núñez Mirko

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8820-6382>

**Línea de Investigación**

Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que  
promueva el crecimiento económico inclusivo y sostenido

**Sublínea de Investigación**

Institucionalidad y gestión de las organizaciones

**Pimentel – Perú**

**2024**



## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, es egresada del Programa de Estudios Administración de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaró bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

### **NIVEL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2024**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Loaiza Sanchez Rosmery Natalia	DNI: 76086837	
--------------------------------	---------------	---

Pimentel, 12 de diciembre de 2024

# Rosmery Natalia Loaiza Sánchez

## Nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chot

My Files

My Files

Universidad Señor de Sipan

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::26396:429839549

Fecha de entrega

13 feb 2025, 10:31 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

13 feb 2025, 10:33 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Loaiza Sanchez - Bachiller.docx

Tamaño de archivo

254.5 KB

24 Páginas

6,724 Palabras

37,761 Caracteres



Página 2 of 30 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::26396:429839549

## 11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

### Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo,

## **Dedicatoria**

Con gratitud y cariño, dedico este trabajo a Dios, quien guio cada paso de este camino, brindando fortaleza y sabiduría. A mi familia, por su amor incondicional, apoyo constante y paciencia en cada etapa de este proceso. A mis amigos, quienes con sus palabras de aliento y compañía hicieron más llevadero este desafío.

**Loiza Sanchez Rosmery Natalia**

## **Agradecimientos**

Agradezco primeramente a Dios, fuente de inspiración y fortaleza en cada momento de este recorrido académico. A mi familia, por ser mi pilar fundamental, por su comprensión, sacrificio y motivación inquebrantable. A mis docentes y asesores, quienes con su conocimiento y orientación hicieron posible la culminación de este trabajo. A mis compañeros y amigos, por su apoyo y compañía en este proceso. Finalmente, a todas aquellas personas que, de una u otra manera, contribuyeron a este logro.

**Loaiza Sanchez Rosmery Natalia**

## Índice de contenido

Dedicatoria .....	iii
Agradecimientos.....	v
Índice de contenido .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema .....	18
1.3. Hipótesis.....	18
1.4. Objetivos.....	18
1.5. Teorías relacionadas al tema .....	19
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....	24
2.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	24
2.2. Población y Muestra .....	24
2.3. Variables y Operacionalización.....	24
2.4. Técnicas e Instrumentos, Validez y Confiabilidad.....	26
2.5. Procedimiento de Análisis de Datos .....	26
2.6. Criterios Éticos.....	26
2.7. Criterios de Rigor Científico .....	26
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	32
4.2 Conclusiones .....	34
V. REFERENCIAS .....	35
ANEXOS .....	39

## Índice de tablas

Tabla 1	Tabla de operacionalización .....	25
Tabla 2	Nivel de la variable gestión administrativa.....	27
Tabla 3	Nivel de la dimensión planeación .....	28
Tabla 4	Nivel de la dimensión organización .....	29
Tabla 5	Nivel de la dimensión dirección .....	30
Tabla 6	Nivel de la dimensión control.....	31

## Índice de figuras

Figura 1 Nivel de la variable gestión administrativa .....	27
Figura 2 Nivel de la dimensión planeación .....	28
Figura 3 Nivel de la dimensión organización .....	29
Figura 4 Nivel de la dimensión dirección .....	30
Figura 5 Nivel de la dimensión control. ....	31

## Resumen

El objetivo de este estudio fue evaluar el nivel de gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota en 2024. Se utilizó una metodología descriptiva con enfoque cuantitativo, aplicando un cuestionario a una muestra de 235 servidores públicos seleccionados aleatoriamente, lo que representa un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento principal fue un cuestionario. Los resultados revelaron que la gestión administrativa es mayoritariamente percibida como regular (49.8%), con un 30.2% de los encuestados calificándola como alta y un 20.0% como baja. La planeación y organización también fueron mayormente calificadas como regulares, con un 42.1% y un 44.3% respectivamente, destacando la necesidad de mejorar estos procesos. La dirección obtuvo un 50.6% de percepciones regulares, indicando áreas de mejora en liderazgo y gestión de recursos. La dimensión de control fue predominantemente vista como regular (60.4%), sin calificaciones altas, subrayando una falta de rigor en los sistemas de control. En conclusión, aunque la gestión administrativa es regular para la mayoría, existe un margen significativo para mejoras en todas las dimensiones evaluadas.

**Palabras Clave:** Gestión, administración, servidores públicos, Municipalidad.

## **Abstract**

The objective of this study was to evaluate the level of administrative management among public servants in the Provincial Municipality of Chota in 2024. A descriptive methodology with a quantitative approach was used, applying a questionnaire to a sample of 235 randomly selected public servants, representing a confidence level of 95% and a margin of error of 5%. The data collection technique was the survey, and the main instrument was a questionnaire. The results revealed that administrative management is mostly perceived as regular (49.8%), with 30.2% of respondents rating it as high and 20.0% as low. Planning and organization were also mostly rated as regular, with 42.1% and 44.3% respectively, highlighting the need to improve these processes. Direction received 50.6% regular perceptions, indicating areas for improvement in leadership and resource management. The control dimension was predominantly seen as regular (60.4%), with no high ratings, underscoring a lack of rigor in control systems. In conclusion, although administrative management is generally considered regular, there is significant room for improvement in all evaluated dimensions.

**Keywords:** Management, administration, public servants, Municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática.

Moreno (2023), la gestión administrativa en el servidor el público es uno de los pilares básicos para el buen desempeño y funcionamiento del Órgano estatal. En la Municipalidad Provincial de Chota, la GA, asimismo, influye de manera fundamental en la prestación de los servicios del estado, en el desarrollo local y en la satisfacción de los habitantes. En muchos del servidor el público, la falta de competencia, la excesiva, la burocracia y la dotación insuficiente están entre los problemas comunes que afectan el rendimiento de los colaboradores del estado, repercutiendo gravemente sobre la eficacia de los procesos administrativos.

El Banco Mundial 2021 afirmó que la ineficiencia en la administración pública es causada por una gestión administrativa deficiente y el uso inadecuado de los recursos. Un estudio del Reino Unido también indicó que la corrupción y la administración deficiente son factores determinantes de la baja calidad de los servicios públicos ofrecidos, lo que a su vez socava la confianza del público en las instituciones gubernamentales. Tales resultados respaldan la necesidad de estrategias más estrictas y controladas y esfuerzos para hacer que el campo sea más transparente y eficiente para mejorar el rendimiento institucional.

Por otro lado, Fol (2019), también indicó que la profesionalización de los funcionarios públicos ha sido clave para mejorar notablemente la eficiencia administrativa y la calidad de los servicios ofrecidos en Europa. En España, la excepción de las políticas claras y la capacitación continua del personal han permitido que la administración pública refuerce las instalaciones y minimice los errores. Esto confirma la necesidad de directrices claras y duraderas para asegurar la eficacia operativa, lo que permitirá que el campo crezca para realizar una gestión más sólida y correctamente desarrollada en el manejo de recursos.

Mendoza y Moreira (2021), también observaron que la diferencia en América latina es aún más prominente que en Europa, especialmente en Perú, donde la falta de capacitación y el muy bajo uso de las TIC son los obstáculos más grandes para el campo. Así mismo, Benavente (2019), también observó que las áreas rurales y menos desarrolladas se ven afectadas en especial, ya que la falta de recursos frena la capacidad de las instituciones para responder correctamente a las necesidades

de la gente. Las estrategias para satisfacer la competencia profesional y del personal y mejorar las operaciones mediante esfuerzos digitales pueden ser una solución potencial para solucionar el tema.

Además, Trammell et al. (2020), mostraron en estudios que sistemas similares pudieron ser adoptados, y la eficiencia en la administración mejoró sustancialmente uno de ellos es Colombia. Estos esfuerzos posiblemente optimizaron los procesos internos de las instituciones, llevando a una reducción de los tiempos y costos operativos. Por ello, en Perú, tales estrategias podrían ser eficaces en la gestión pública, especialmente en instituciones locales que encuentren barreras estructurales y operativas. Aprender de países que han encontrado éxito en implementar estos sistemas podría ser beneficioso para fortalecer no solo la administración pública peruana, sino también la entrega de servicios.

Continuando con la Contraloría General de la República (2023), declaró que en la MPHIC tiene muchas preocupaciones relacionadas con el hecho de que no tiene políticas, es institucional débil, y no tiene suficientes recursos, lo que pone en peligro la eficiencia de los servidores públicos. Así mismo, Vargas et al. (2020), afirmó que la corrupción y la no transparencia están disminuyendo la seguridad y confianza ciudadanas en la administración. Sin embargo, lo señalaron aparte la ley y otros organismos oficiales como reforma estructural, más vigilancia y nuevas tecnologías serían una solución esencial.

Arias (2019), señaló que la administración pública de diferentes regiones del Perú sigue enfrentando severas dificultades relacionadas con la falta de competencias y por la escasa implementación de TIC. En particular, en Puno, un estudio mostró que la preparación insuficiente y la falta de recursos en la Dirección Regional Agraria limitaban severamente la administración y la prestación del servicio de calidad a la comunidad. Por lo tanto, se requiere una adquisición más intensiva de competencias y una modernización de los sistemas para garantizar una mayor eficiencia de la administración pública.

Por otra parte, Benavente (2019), expresó que en la introducción de procedimientos de control interno en las empresas de transporte en Lima llevó a una mejora de la eficiencia y transparencia de la administración. A través del control, es posible optimizar los procesos, disminuir los riesgos y potenciar la

responsabilidad para lograr una administración más ordenada y eficiente. Por otro lado, la Contraloría General de la República (2023), sostuvo que la Municipalidad Provincial de Chota tiene problemas administrativos debido a la falta de políticas claras y débil institucionalidad. Este aspecto junto con la falta de formación y recurso complica la situación del manejo de los funcionarios, por lo que se requiere el desarrollo de estrategias.

Otro aspecto discutido por Vargas et al. (2020), fue la falta de transparencia y la corrupción que mina la credibilidad de la población en el Estado. A su vez, tales problemas también generan inestabilidad dentro de las instituciones mientras ahondan la desconfianza en el organismo. En tanto, Mendoza y Moreira expresaron que la Municipalidad Provincial de Chota a nivel local enfrenta graves retos administrativos, como la excesiva burocracia o la falta de competencias. La Contraloría General de la República mencionó (2023), que estos aspectos son agravados por la falta de políticas y la debilidad institucional por eso se necesita apoyar la reforma.

### **Antecedentes**

En EE. UU, Tozzi (2020), el estudio nos habla de la parte más importante de este artículo es la gestión del Estado administrativo. Por gestión del estado administrativo, se refiere a los procesos que gobiernan, no solo cómo se hacen los procedimientos, sino también los que gobiernan lo que se decide y quién los toma, incluidas las instituciones más apropiadas para albergar las actividades antes mencionadas. No se trata de técnicas: análisis de costo - beneficio, revisión regulatoria centralizada o de revisiones judiciales, son ejemplos de cómo funcionar un Estado administrativo. Aunque se dedica menos espacio al público, surgen cuestiones secundarias sobre cómo la profesión económica y la profesión jurídica tienen la capacidad y el interés para embarcarse en un nuevo desarrollo de todos estos principios y procedimientos y si es probable que se invierta una mayor responsabilidad en los científicos sociales, en particular los politólogos. Lo que puede surgir es una nueva disciplina sobre gestión del estado administrativo en lugar de como funciona uno o, como alternativa, volver a centrar la agenda de estas comunidades.

Continuando, en Ucrania. Ponomarev et al. (2024), el artículo tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el éxito de la

implementación de proyectos en la esfera de la inversión. El enfoque sistemático y el análisis estructural se emplearon en la metodología de la investigación, así como el método de comparaciones, que permitió a los autores analizar el proceso descrito de la actividad. Una muestra ideal de esta herramienta se presenta en la dirección de la administración de un proyecto de inversión como una secuencia de pasos. Es necesario subrayar que el objetivo de la herramienta durante la administración de un proyecto de inversión es obtener un uso eficiente de los recursos en la empresa y el logro de los objetivos claramente marcados.

Del mismo modo, Tiesheva (2020), el artículo considera las condiciones del mercado empresarial, que crean bases para utilizar los enfoques y métodos más nuevos en la preparación y realización de decisiones gerenciales en la gestión administrativa. En las condiciones del progreso científico y técnico, la dura competencia y la inestabilidad del entorno, las empresas se convierten en sistemas cada vez más complejos. Por lo tanto, su gestión necesita una atención creciente, es decir, la aplicación de métodos de gestión adecuados, que estén en consonancia con las condiciones operativas mejoradas y más complejas de las empresas y que ayuden a garantizar su actividad rentable. La introducción del control como una dirección funcionalmente separada del trabajo del ente empresarial es la principal dirección para la realización óptima de las capacidades productivas de la empresa. La posibilidad de adaptación rápida de la empresa a los cambios es bastante importante en las condiciones económicas actuales. Esto, a su vez, provoca la necesidad de introducir un sistema de control en la gestión administrativa.

En Kenya. Aloyzius y Kindiki (2020), nos indican que lo que determina los planes y acciones en una organización son, de hecho, las decisiones tomadas, siendo tomadas primeramente dentro de las cámaras de administración y gestión. Estas decisiones involucran establecer estructuras de jerarquía, estrategias efectivas y planes constructivos sobre lo que se debe hacer, cómo lograrlo, incluyendo los recursos y procedimientos necesarios y considerar quién es responsable de alcanzar la agenda planificada dentro de la organización. Un compromiso efectivo de una organización produce altos resultados incluso con recursos limitados y, o sin desperdiciar los recursos disponibles. En conjunto, un administrador debe ser muy consciente de su posición ya que casi todos los miembros observan lo que se practica en la “sección/oficina de administración”.

También, una administración y gestión ineficiente de los gerentes es un gran obstáculo para la producción y el progreso eficientes de cualquier organización.

Por otro lado, en México. Hernández (2022), las empresas han representado un pilar determinante para el crecimiento económico de ciertas zonas, pero, cuál es el sustento para que estas empresas sean bien eficientes y rentables ante la gran cantidad de empresas. Ante esto, es necesario señalar que la administración es el vacío que nos impulsa a ello y con ello se refiero a que los gerentes de las empresas son los que desperdician grandes recursos por lo tanto son una parte importante para el desarrollo y el cambio de las empresas. Pero en donde esto interviene es en la parte de las funciones administrativas que es fundar el empleado en relación con el desempeño de las organizaciones a corto y largo plazo sociales, con ello poniendo en relieve y señalando como estas funciones son de apoyo para los gerentes generando más confianza para el personal, una mejor forma productiva y obtener mejores rendimientos empresariales.

En Ecuador, Escobar et al. (2022), en tal medida se hace ver en el presente artículo la importancia de la administración y la gestión para la organización de todas las actividades y procesos humanos señalando las relacionadas con la educación y formación. Por su parte, se atribuye la gestión con la capacidad de «alcanzar los objetivos organizacionales mediante la asignación de recursos con un presupuesto y talento humano en un periodo de tiempo determinado». Todo eso lleva la necesidad de realizar actividades de planificación, coordinación, dirección, control y evaluación. No obstante, estas funciones administrativas precisamente deben ser contextualizarse única y exclusivamente con motivo de la naturaleza de las instituciones educativas creadas e instituidas para prestación de un servicio social como la educación, razón por la cual había presentado algunas sugerencias y lineamientos de acción.

A nivel nacional, en Trujillo. Granizo et al (2024), el presente trabajo es sobre la gestión administrativa municipal. Explora la gestión administrativa municipal desde un punto de vista global y multidimensional para determinar las competencias, fases y dimensiones involucradas. La revisión sistemática de la literatura utilizando PRISMA es la metodología aplicada. A partir de la investigación, se identifica la combinación temática de competencias de gestión municipal, con mayor atención a la calidad, y el desempeño, específicamente. Así, las

competencias comunes de los gobiernos locales son promover el bienestar social y el desarrollo sostenible. Las dimensiones de la gestión administrativa, orientadas a la sostenibilidad, son aspectos sociales, organizativos, ambientales, económicos y políticos. Esto muestra la complejidad de la administración municipal. En este sentido, considero que la planificación estratégica es crítica, junto con un enfoque integral de todas las fases, es decir, implementación, control y mejora.

En Lima, Ochoa et al. (2022) para el sector público, la gestión administrativa en salud es un conjunto de tareas que llevan a cabo las enfermeras para dirigir consciente y sistemáticamente una organización y solo si están a cargo de funciones y ocupaciones administrativas; deben tener alguna cantidad de liderazgo; deben tener metas organizativas y de enfermería ya que fomentan la motivación de los trabajadores del servicio. Cuyo objetivo tuvo como finalidad consultar la literatura sobre la gestión administrativa en el centro de salud por parte de la enfermera; esta es una de las tareas más importantes para realizar un buen trabajo en el servicio ya que la buena gestión del mismo dependerá del éxito de la empresa. Método: La metodología consiste en una revisión bibliográfica basada en fuentes de datos académicos como Web of Science, ERIC y Scielo. Resultados. había funciones de enfermería en la gestión administrativa de la prioridad debido a que contribuyen a las políticas de salud pública y al manejo del sistema, y estas competencias deberían ser críticas para lograr las metas institucionales.

Del mismo modo, en Lima. Tito et al. (2024), Como se ha podido apreciar, las universidades públicas presentan problemas en su estructura institucional y visión, y los actores deben desarrollar capacidades de estrategias que permitan mejorar la gestión y enfrentar los desafíos de la universidad virtual, y la mejora continua en los estándares educativos. La presente investigación tuvo por objetivo demostrar cómo la gestión administrativa incide en el proceso de enseñanza de los docentes de las universidades públicas, considerando los pilares conceptuales de la acción administrativa y educativa. Como técnica de recolección de información se recurrió a las entrevistas a profundidad, las cuales fueron tratadas en el programa AtlasTi versión 9. En este sentido, se puede concluir que la gestión administrativa incide en el proceso de enseñanza de los docentes de las universidades públicas.

En el entorno local, Espinoza (2022), el propósito de este estudio fue diseñar

una propuesta para mejorar la recaudación del impuesto predial y optimizar la gestión administrativa en una municipalidad de Cajamarca. Con una muestra de 273 ciudadanos, se realizaron encuestas para evaluar la percepción sobre el sistema actual. Los resultados mostraron que un 76% creía que era deficiente y se apuntaron como causa falta de estrategias, poca y mala capacitación, limitaciones tecnológicas y ausencia de incentivos. Estos elementos desembocaron en una baja recaudación y, entonces, en la imposibilidad de cubrir las necesidades de la población. Por esta razón, se planteó una propuesta con base teórica y normativa, validada por tres expertos, cuyo fin era ser más eficiente en el proceso y beneficiar a la comunidad.

Del mismo modo, Tarrillo (2022) Cuyo el presente trabajo, se propuso un programa de gestión administrativa aplicado al distrito de Nueva Cajamarca, con el objetivo de mejorar la gestión de residuos sólidos. Para concluir este estudio, se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo propositivo. Los resultados demostraron que un 70.7% de la población encuestada identificó la necesidad de implementar el mencionado programa, con la finalidad de optimizar la gestión de residuos. Por otro lado, se validó y realizó el contraste estadístico a través del índice de Alfa de Cronbach con una evaluación de tres expertos en el área, con lo que se validó su aplicabilidad como una alternativa en la fortificación de la gestión de residuos en la localidad.

Por último, Malca, W (2022), el presente trabajo de investigación titulado “La gestión administrativa y las habilidades blandas del docente de una I.E de la UGEL Cajamarca-2022” se planteó determinar la relación entre las variables. Bajo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, se contó con la participación de 50 docentes a los que se les aplicaron dos cuestionarios validados por expertos. Se obtiene como resultados la correlación existente entre los estudios de la relación entre la gestión administrativa y las habilidades blandas con un coeficiente Rho de Spearman 0.675\*\* con valores óptimos y significancia de  $0.000 < 0.01$ , demostrando que ambas variables se relacionan significativamente.

Sin embargo, hay una brecha en el conocimiento sobre cómo estos factores específicos influyen en la gestión administrativa en Chota y cómo las soluciones efectivas pueden ser implementadas en este contexto. Este estudio tiene como objetivo llenar esta brecha proporcionando un análisis detallado de los problemas

asociados con la gestión administrativa y basadas en la evidencia propuestas para mejorar esta área. La importancia de esta investigación radica en su potencial para proporcionar soluciones prácticas y efectivas que pudieran contribuir al desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Chota.

Algunas de las deficiencias discutidas en este trabajo están relacionadas con la administración deficiente e inadecuada propiamente dicha, y al resolverlo, se persigue mejorar la eficiencia de los procesos administrativos, aumentar la satisfacción de los ciudadanos y alentar la creencia en las relaciones con las organizaciones estatales, entre otros. En general, esta investigación tiene como objetivo contribuir al desarrollo social y económico general de la zona, así como al desarrollo científico.

Prácticamente, la justificación del estudio radica en su capacidad para ofrecer recomendaciones específicas y prácticas para mejorar la GA en la Municipalidad Provincial de Chota, lo que, a su vez, mejorará la utilización de los recursos y la prestación de servicios públicos. En términos clásicos, el desarrollo del estudio existente mejorará las representaciones teóricas de la gestión administrativa en los niveles locales mediante la aportación científica para otros investigadores, a su vez, puede servir como base para usarlo en otras regiones con características similares. Metodológicamente, la descripción específica de un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental lo que permitirá una evaluación precisa y sin emociones de las variables específicas del estudio, confirmando así el contenido y la validez de los resultados de la investigación y las investigaciones futuras.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad de Chota 2024?

## **1.3. Hipótesis**

No aplica.

## **1.4. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar el nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos

de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024

### **Objetivos específicos**

Diagnosticar el nivel de la planificación en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024

Identificar el nivel de la organización en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024

Establecer el nivel de la dirección en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024

Determinar el nivel del control en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024

### **1.5. Teorías relacionadas al tema**

Córdova et al. (2022) argumentan que la GA es un marco fundamental que facilita a las instituciones, independientemente de sus características, la realización de sus actividades. Este marco incluye procedimientos, procesos de toma de decisiones, principios y medios requeridos para llevar a cabo las labores institucionales. Las dimensiones claves de este marco son la planificación, organización, dirección y control. Dichos elementos persiguen un rendimiento eficiente y el bienestar del personal, ambas precondiciones del éxito organizacional. La planificación implica el establecimiento de objetivos claros y estrategias para lograrlos, en cuya distribución la institución ofrece los medios de manera óptima. La dirección implica guiar y motivar al personal a trabajar para los objetivos comunes, mientras que el control se refiere a garantizar que todas las operaciones se realicen según los procedimientos y corregir cualquier falla. En el conjunto, estas dimensiones permiten a las organizaciones funcionar de manera coherente y lograr alcances efectivos, facilitando la ventaja competitiva sostenible.

Como sugieren Ordoñez et al. (2021), mencionan también que las organizaciones verificar si las tareas organizacionales se han llevado a cabo correctamente. De esta manera, las organizaciones pueden lograr la comprensión óptima de la misión, mejorar la producción, aumentar la eficiencia y garantizar la sostenibilidad en el mercado a largo plazo. Por un lado, la planificación efectiva le permite a la institución anticipar y acomodarse a los cambios del entorno antes de que sucedan. Por otro lado, la planificación efectiva ayuda a minimizar riesgos y

maximizar beneficios. Por último, fomenta la colaboración entre los distintos departamentos y niveles de autoridad y apoya la comunicación efectiva y la toma de decisiones informada. En otras palabras, sin la capacidad de adaptarse rápidamente a las condiciones cambiantes del mercado y los entornos internos, es difícil mantener la relevancia a largo plazo y el éxito.

De acuerdo con García et al. (2021), la GA es la combinación de la efectiva aplicación de la planificación, organización, integración, dirección y control de los recursos disponibles, incluidos el cognitivo, el talento humano, los medios financieros y materiales. Su objetivo principal es maximizar el beneficio y alcanzar los objetivos institucionales. La gestión administrativa adecuada también permite a las organizaciones competir eficazmente en los mercados regionales, nacionales e internacionales. Impacta en el entorno mediante la interacción social con consumidores, proveedores y otras organizaciones competidoras. No solo mejora el rendimiento interno de la organización, sino que también refuerza su posición en el mercado mediante relaciones ganar-ganar con todas las partes interesadas. Por lo tanto, el enfoque global de la gestión ayuda a las organizaciones a responder mejor a las demandas del mercado y las expectativas del cliente, lo que garantiza su crecimiento y sostenibilidad a largo plazo.

### **Teoría de la administración**

En cambio, se centra en la gestión y el liderazgo organizacional conceptual, táctico y práctico. Varios elementos se asignan a cómo planificar, administrar, liderar y controlar una organización para hacer uso de los recursos humanos, financieros y materiales para lograr los objetivos con estado de beneficio y sin bordes. Por otro lado, la teoría de las organizaciones cubre la teoría con un resumen de los diversos campos de estudio industrial. Por otro lado, cubre a varios investigadores que recopilan ideas y teorías sobre las estructuras, procesos, comportamientos y dinamismo de cualquier organización como sistema. Chiavenato (2019), argumenta que tales teorías implican cómo las organizaciones se relacionan con sus entornos y cómo las formalidades internas y las ejecuciones internas afectan su generalidad. Incluso se argumenta que los gerentes de la organización deben comprender estos antecedentes de la organización para informar las decisiones y obtener la rentabilidad empresarial mediante la eficacia.

**Dimensiones.** Según Chiavenato (2019), existen cuatro dimensiones

importantes de la gestión administrativa, a saber: la planificación; una organización; dirección; y control.

La planeación es el primer paso de la gestión administrativa y consiste en formular planes organizacionales que desarrollen objetivos, métodos y la utilización de recursos requeridos. Todos los procesos en este nivel deben efectuarse bajo normas, reglas y políticas establecidas. Planificar adecuadamente asegura a la organización la capacidad de anticiparse a lo que el futuro pueda tener y preparar respuestas efectivas, minimizando los riesgos y maximizando las oportunidades. Además, una planificación de este tipo planificación estratégica puede dar a la organización una hoja de ruta clara para el desarrollo y la expansión, ayudando a todos los miembros del equipo a trabajar juntos para logros a largo plazo.

La organización es la siguiente cuando la planeación ya está hecha; en esta etapa, el diseño y desarrollo de la organización, la distribución de talento humano, recursos financieros y materiales son conducidos de manera eficiente para asegurar que las operaciones sean ordenadas y eficaces. Una organización adecuada de recursos facilita la coordinación y comunicación internas, mejorando la eficiencia operativa y capacidad de respuesta. Esto no es factible sin una estructura organizativa clara que establezca roles monolíticos, permitiendo a los empleados saber porque sus esfuerzos no se duplicarán y ser más productivos.

La dirección, a su vez, es la tarea realizada por medio del estímulo individual y de grupo haciendo uso del liderazgo directivo. La meta aquí también está solo en el desempeño del lugar de trabajo y en usar los objetivos de la organización. Esto requiere habilidades de liderazgo, comunicación y motivación para llevar a los empleados a alcanzar la cima de su obstinada montaña a los objetivos de la organización. Una fuerte orientación y una motivación clara pueden ayudar a los empleados a ejecutar de manera más eficiente e inspirada.

Finalmente, el control, el cual asegura que la organización se encuentre en la posición correcta, comparando la situación real con la situación de estándares y tomando medidas si es necesario. Este es un proceso esencial para detener las desviaciones y asegurar que los objetivos organizacionales sean cumplidos. Este dispositivo garantiza que la organización supervisa sus actividades y ejecuta los cambios rápidamente, aumentando su calidad y eficiencia. En adición, se crea una buena unidad con una excelente orientación y se identifica a quienes, incluso en un

estado de desgaste, pueden obtener o descubrir un mejor rendimiento. Un sistema genial también puede proporcionar resultados organizacionales sobresalientes.

### **Funciones de los directivos en la gestión de administración**

Gonzales et al. (2020), proponen una serie de directrices, políticas y procedimientos a cumplir por parte de los directivos en su actividad administrativa para garantizar la realización exitosa de la organización.

Estos incluyen, monitorear el cumplimiento de las actividades asignadas por parte del organismo de presupuestación. Puede observarse que los directivos deben controlar y garantizar que los recursos financieros se utilicen adecuadamente en armonía con el presupuesto establecido. Eso representa una gestión financiera responsable y evita el incumplimiento de los recursos financieros. Al permitirles a los gerentes controlar constantemente el presupuesto asignado, pueden tomar decisiones fundamentadas y ajustar sus gastos según sea necesario para proteger la viabilidad del organismo.

El segundo atributo de actividad es desarrollar un programa para inducción y desarrollo de colaboradores. Se ve por estos ítems que los planes para la capacidad de desarrollar empleados y colaboradores nuevos y ya existentes se convierten en vitales. La capacitación continua y el desarrollo aumentan la posibilidad de que los empleados crezcan espiritual y profesionalmente.

En último lugar, un programa de crecimiento y desarrollo correctamente desarrollado puede ayudar a retener el talento y formar un equipo de trabajo capacitado y eficaz. Luego, está el planificar ventas, comercializar y distribuir. Está claro de estos elementos que una buena fijación de objetivos y planificación de estas áreas promueven metas de ventas y garantizan la correcta distribución de recursos. La planificación estratégica en áreas de ventas y marketing promueve la capacidad de identificar oportunidades y problemas en el mercado y aprovecharlos.

La fijación adecuada de metas y objetivos duplica la cuota y visibilidad del mercado. Los mismos autores proponen implantar muchos puntos para lograr una mayor efectividad. Aplicar mejoras a la GTH – se debe centrarse en la continua mejora de políticas y procedimientos relacionados para asegurar un equipo motivado y eficiente. Es ridículo que cuidar al empleado y debido a que es mejor conocido, la rotación de empleados fue en alza. Los directivos deben elegir y controlar programas seleccionados para diferentes sitios para asegurarse de que

todos los departamentos funcionen juntos. La colaboración y la realización de empresas compiten mejor entre sí. Del mismo modo, la publicación de programas mejor seleccionados dinamiza la función horizontal y la eficiencia.

### **Estructura organizacional**

La estructura organizacional determina cómo se establecen, dividen y congregan las operaciones según el área de trabajo. Ocampo et al. (2019), mencionan seis aspectos que la consideran la base para diseñar la estructura organizacional de una empresa.

**Especialización del trabajo:** Es como se dividen las tareas en la organización, para que los empleados cuenten con roles delegados y trabajar de forma competente. Una alta especialización, puede aumentar la productividad y al pin una mejor calidad de trabajo, debido a que los empleados se desarrollan mejor en sus campos de trabajo específicos.

**Departmentalización:** Consiste en dividir las actividades y asignar departamentos específicos, lo que mejora la coordinación y eficacia en el trabajo.

**Relación de mando:** Establece la jerarquía y líneas de autoridad al interior de la organización, para que las personas tengan estructurada la toma de decisiones.

**Cumplimientos legales de normas:** Permite que la empresa cumpla con la regulación legal y normativas establecidas, Alta de caso de ser sancionada y mantener su reputación.

**Alcance de supervisión Centralización y descentralización:** Establece cuanta toma de decisiones y autoridad se toma de las personas que administran la organización.

## II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Este estudio es de tipo básico, se seleccionó debido a su capacidad para describir y analizar el nivel de la GA. El enfoque cuantitativo permite identificar la variable y dimensiones de interés. Según Hernández y Mendoza (2018), el diseño descriptivo transversal es apropiado para recolectar datos en un único momento del tiempo en la institución.

### 2.2. Población y Muestra

La población del estudio está compuesta por 600 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota. La fórmula para calcular la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{z_{\alpha}^2 \overline{pq} N}{z_{\alpha}^2 \overline{pq} + e^2 (N - 1)}$$

La muestra es de 235 trabajadores, lo que asegura una representatividad adecuada de la población de estudio. Este tamaño de muestra es suficiente para obtener resultados confiables y generalizables a toda la población de trabajadores de la municipalidad, tal como se recomienda en estudios de este tipo (Ñaupas et al., 2018).

### 2.3. Variables y Operacionalización

En este estudio se evaluará la variable de gestión administrativa a través de un cuestionario creado específicamente para medir dicha variable.

**Tabla 1**

*Tabla de operacionalización*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Tipo de variable	Escala de medición
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>	La gestión es un conjunto de prácticas, métodos y estrategias utilizadas para planificar, organizar, gestionar y controlar los recursos de la organización con el fin de alcanzar los objetivos de forma eficaz (Chiavenato, 2019)	En el presente estudio, se evaluará la variable (Gestión administrativa) a través de la aplicación de un cuestionario creado para medir dicha variable.	<b>Planeación</b>	Recursos humanos y control de los bienes.	1 al 5	Cuestionario	Categoría	Ordinal
			<b>Organización</b>	Organización de la institución y Organización de procesos técnicos.	6 al 10			
			<b>Dirección</b>	Previsión de recursos y Evaluación de desempeño	11 al 15			
			<b>Control</b>	Control de registro de personal y Control sistemático de las evaluaciones	16 al 20			

#### **2.4. Técnicas e Instrumentos, Validez y Confiabilidad**

En este sentido, se implementó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario de 20 preguntas. La validez del instrumento fue establecida por expertos en área de gestión administrativa. Blasco & Vegas (2018), refieren la confiabilidad del cuestionario se obtuvo a través de coeficiente alfa de Cronbach, con el objetivo de mantener la consistencia de las interrogantes. Referente Hernández y Mendoza (2018), un coeficiente alfa de Cronbach superior a 0.7 se consideró adecuado para garantizar con fiabilidad el instrumento de medición.

#### **2.5. Procedimiento de Análisis de Datos**

Después de recopilar los datos al respecto, se ingresarán en el software estadístico SPSS para su posterior análisis. En particular, son las estadísticas descriptivas las que resumirán y describirán las características de la muestra y los resultados obtenidos en el cuestionario. Se crearán tablas para presentar los resultados con mayor claridad. Según Chiavenato (2019), este proceso se apoyará en herramientas estadísticas más avanzadas que permitirán una interpretación más confiable de los resultados. El marco de análisis preciso es esencial para tomar decisiones en el campo de la gestión administrativa.

#### **2.6. Criterios Éticos**

El proceso del estudio ejercicio estrictamente los principios éticos en su totalidad. El anonimato se garantizará a los participantes mediante la notificación sobre la necesidad y los objetivos del estudio mucho antes de su implicación y a través de la firma del consentimiento informado. Según los requisitos éticos de cualquier estudio, la parroquia debería asegurarse de que la participación en la investigación sea voluntaria. La dignidad y los derechos de los participantes se mantenían y preservaban en todo el proceso de estudio.

#### **2.7. Criterios de Rigor Científico**

Para garantizar el rigor científico del estudio, se mantendrán varios criterios de validez. En cuanto a la validez interna, debe cumplirse con un diseño metodológico. En cuanto a la validez externa, se mantiene una muestra representativa y se utilizan técnicas estadísticas adecuadas para poder generalizar los resultados obtenidos. Hernández y Mendoza, subrayan la relevancia de seguir estos criterios para garantizar la calidad y relevancia de los resultados obtenidos.

### III. RESULTADOS

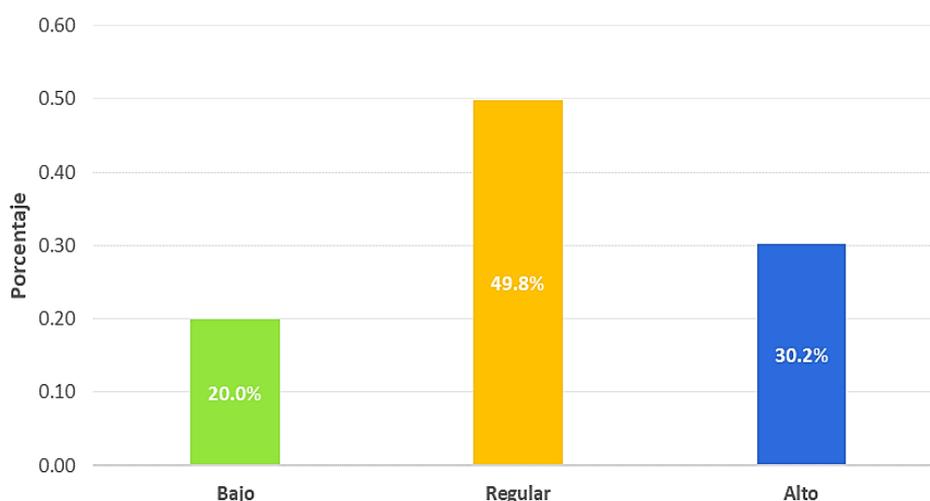
**Tabla 2**

*Nivel de la variable gestión administrativa.*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	47	20.0
Regular	117	49.8
Alto	71	30.2
Total	235	100.0

**Figura 1**

*Nivel de la variable gestión administrativa*



En la Tabla 1, se observa que la mayoría de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota evalúan la gestión administrativa como regular, representando el 49.8% de la muestra. Un 30.2% considera que la gestión administrativa es alta, mientras que un 20.0% la percibe como baja. Es decir, existe una proporción significativa de empleados que perciben deficiencias en la gestión, lo que sugiere la necesidad de mejoras continuas en los procesos administrativos para elevar el estándar general.

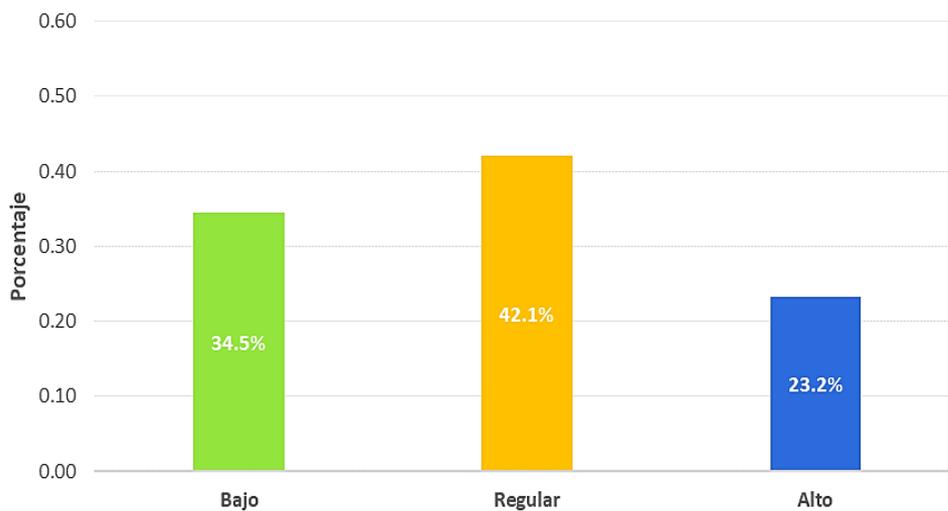
**Tabla 3**

*Nivel de la dimensión planeación*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	81	34.5
Regular	99	42.1
Alto	55	23.4
Total	235	100.0

**Figura 2**

*Nivel de la dimensión planeación*



De acuerdo con la Tabla 2, el 42.1% de los servidores públicos considera que la dimensión de la planeación como el aspecto de la gestión administrativa en general es regular. Un 34.5% lo califica de bajo, y un 23.4% del encuestado lo considera alto. Aunque la mayoría de la población asume que la calidad es regular o baja, es necesario mejorar esta dimensión para garantizar una planificación efectiva y eficiente, lo que es esencial para lograr los objetivos organizacionales adecuadamente.

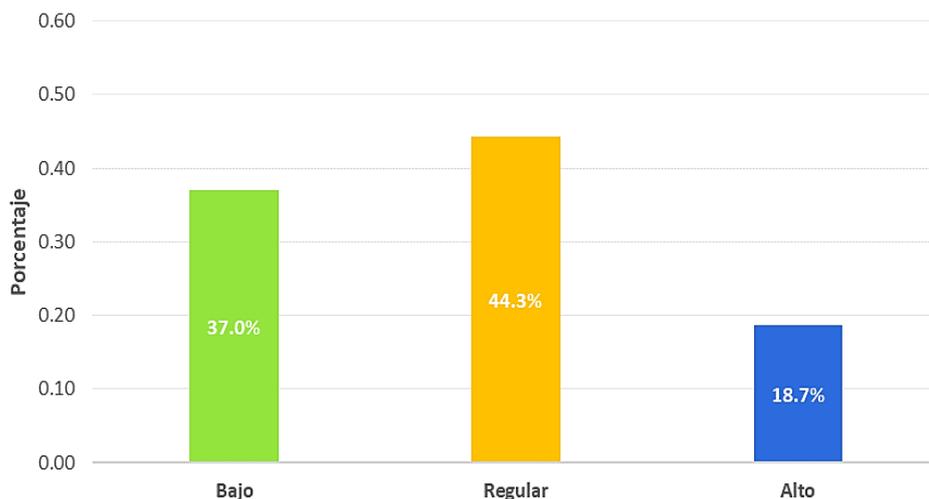
**Tabla 4**

*Nivel de la dimensión organización*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	87	37.0
Regular	104	44.3
Alto	44	18.7
Total	235	100.0

**Figura 3**

*Nivel de la dimensión organización*



En la dimensión de organización, la Tabla 3 muestra que el 44.3% de los servidores públicos percibe esta dimensión como regular. Un 37.0% la considera baja y solo un 18.7% la califica como alta. Estos resultados indican que existen problemas en la organización de la institución, el diseño del organigrama, la contratación de personal, la organización de las áreas de trabajo y los procesos técnicos. Una buena organización es esencial para la eficiencia operativa y la cohesión dentro de la municipalidad, por lo que es crucial abordar estos desafíos para mejorar el rendimiento general.

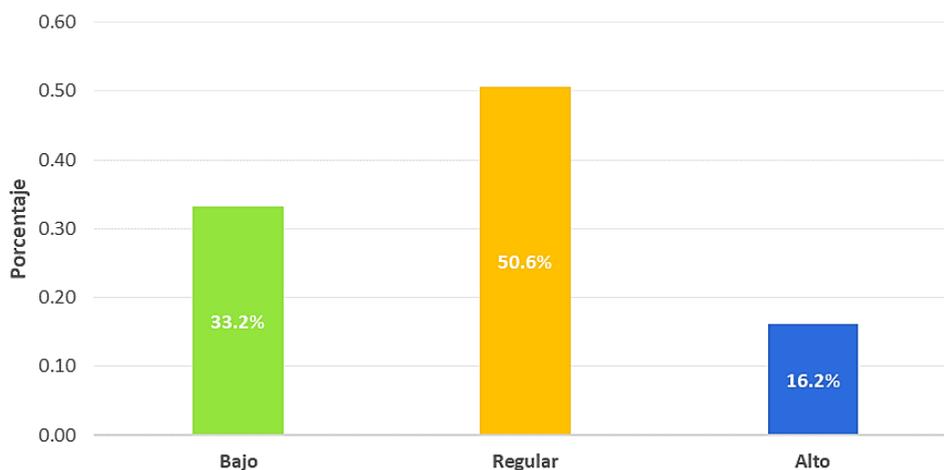
**Tabla 5**

*Nivel de la dimensión dirección*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	78	33.2
Regular	119	50.6
Alto	38	16.2
Total	235	100.0

**Figura 4**

*Nivel de la dimensión dirección*



La Tabla 4 indica que la dimensión de dirección es percibida como regular por el 50.6% de los servidores públicos, mientras que un 33.2% la califica como baja y solo un 16.2% la considera alta. La predominancia de evaluaciones regulares y bajas sugiere que hay áreas significativas de mejora en el liderazgo y la gestión de recursos dentro de la municipalidad.

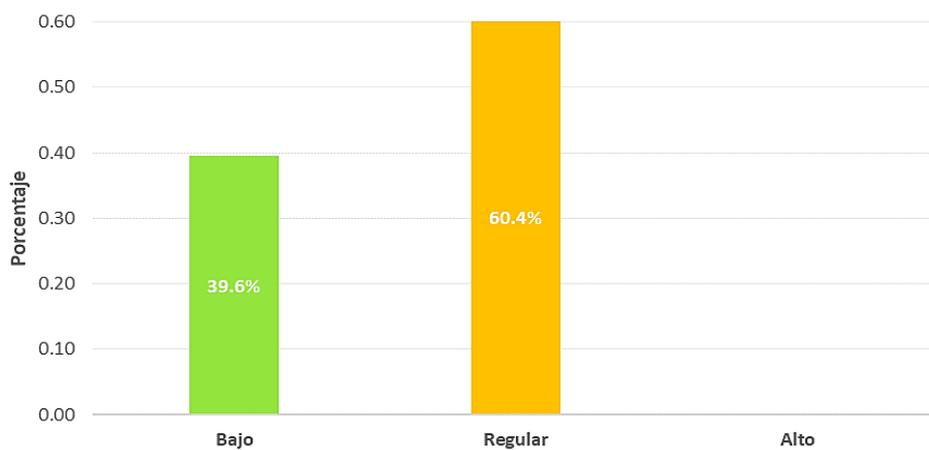
**Tabla 6**

*Nivel de la dimensión control.*

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	93	39.6
Regular	142	60.4
Alto	0	0.0
Total	235	100.0

**Figura 5**

*Nivel de la dimensión control.*



La Tabla 5 muestra que la dimensión de control es percibida como regular por el 60.4% de los servidores públicos, y un 39.6% la considera baja. Esto sugiere una necesidad urgente de implementar sistemas de control más efectivos para garantizar la calidad y la conformidad de las operaciones dentro de la municipalidad.

## IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

En primer lugar, de acuerdo con los resultados el objetivo general, la mayoría de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota ven la gestión administrativa como regular, con el 49.8% respondiendo de esta manera. Si bien el 30.2% creía que la gestión es alta, el substancial 20.0% la calificó de baja. Por lo tanto, queda claro que, aunque ya existen prácticas y procedimientos administrativos, existen ciertas áreas que requieren reformas importantes. Según Hernández (2022), la gestión administrativa es un marco integral que abarca la planificación, organización, dirección y control y es necesario garantizar una gran eficiencia y salud laboral. Por lo tanto, la cantidad de trabajadores que son conscientes de las deficiencias muestra que es necesario identificar y eliminar estas áreas y crear unas rinconadas más amplias para el aumento general de la efectividad administrativa.

De acuerdo con el 42.1% de los servidores públicos, la planeación en la administración de la gestión es regular; el 34.5% la considera baja y solamente el 23.4% la ve alta, lo que significa que todavía hay un nivel significativo de la necesidad de mejorar. Según Escobar et al. (2022), La planificación eficaz es crucial para el cálculo correcto de la implementación de las responsabilidades organizacionales, y la recopilación completa de la misión, producción y sostenibilidad en el mercado en el largo recorrido. En consecuencia, se afirma que fortalecer la planificación puede garantizar la capacidad de contornear y responder a las modificaciones en el ambiente, distantes o inconvenientes, mientras se reduce el peligro y se aprovechan al máximo todas y cada una de las ocasiones. Por lo tanto, este es un componente vital para cumplir con las metas organizativas y progresar la ingesta común sobre esta parte particularmente del proceso.

La organización dentro de la gestión administrativa es mayormente regular para un 44.3% de los servidores públicos, mientras que el 37.0% cree que es baja y solo un 18.7% argumenta que es alta. De acuerdo a Granizo et al. (2024), la organización adecuada de recursos humanos, financieros y materiales es precondition para el máximo beneficio y la realización exitosa de objetivos institucionales. Los problemas significativos de la estructura organizacional, el diseño del organigrama, la contratación de personal y la organización de áreas de

trabajo y procesos técnicos indican la necesidad de reorganización. Satisfacer estos objetivos es crítico para mejorar la eficacia operativa y la cohesión en los niveles inferiores de la municipalidad, lo que finalmente contribuirá al alto nivel de funcionamiento de la institución.

En lo que respecta a la dimensión de dirección, el 50.6% de los servidores públicos encuestados piensa que es principalmente regular, el 33.2% baja y solo el 16.2% alta. Por lo tanto, es conveniente decir que hay áreas sustanciales en las que la gestión del liderazgo y de recursos particularmente entre los en el municipio tiene potencial para mejorar. Chiavenato (2019), la importancia de la dirección como una dimensión crítica de la gestión administrativa, y la dirección como un papel activo que involucra trabajar con y motivar a los empleados para lograr objetivos colectivos. La formación de directivos y la mejora de la gestión de recursos deben mejorarse para implementar correctamente planes y hacer que los empleados estén más satisfechos y motivados para trabajar, lo que llevará a un ambiente laboral más productivo.

En cuanto al control, el 60.4% de los servidores públicos perciben esta dimensión como regular y el 39.6% baja. Es importante señalar la ausencia de una calificación alta para esta dimensión, lo que puede sugerir una falta significativa de rigor en el sistema de control. Así mismo, Ochoa et al. (2022), señalan que la dimensión del control es esencial para la gestión administrativa: todas las actividades se realizan de acuerdo con los planes y se eliminan las desviaciones. Por lo tanto, es crucial implementar sistemas de control más efectivos en la municipalidad para asegurarse de que las operaciones se realicen con calidad y cumplan. En general, un control adecuado es necesario para identificar desviaciones que impiden a la organización lograr sus metas de manera económica y efectiva. La ausencia de prácticas de control efectivas tiene el potencial de socavar el éxito y la sostenibilidad de la actividad administrativa.

## 4.2 Conclusiones

Se puede concluir que la variable gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota es la peor en la percepción de la mayoría; se interpretó así una mayor presencia de prácticas y procedimientos organizacionales establecidos, aunque notablemente necesitados de ser mejoradas y optimizadas. A pesar de que el sentimiento de notoria estabilidad administrativa también se manifestó, la importancia de establecer estrategias más efectivas para lograr un desempeño superior se destacó.

Adicionalmente, la dimensión planeación se concluyó en su mayoría percibida como regular, eso indicó que, aunque previamente se habían esforzado por planificar como tal, no habían sido efectivos. La relativa a la necesidad de fortalecer proyecciones para tener mayor eficiencia y eficacia en los acuerdos y disposiciones de recursos y actividades al interior de la municipalidad.

En la dimensión organización se concluyó igualmente como regular, entonces, que la estructura y la distribución de los recursos humanos y materiales deben ser introducidos y optimizados. La importancia de mejorar la interna para asegurar que las áreas de trabajo estén alineadas con los procesos técnicos y los objetivos institucionales.

También, la dimensión de la dirección, en su mayoría concluido regular, asegura por igual si hay ausencia o necesidad de fortalecer la capacidad de liderazgo y gestión de recursos. Que la destreza directiva y gestión sobre el presupuesto y los proyectos son fundamentales para mejorar una dirección motora.

Finalmente, se concluyó en su mayoría percibida como regular la dimensión control, eso indicó que los sistemas de control no se adaptan a una operación de alta calidad. Se verá la necesidad de implementar controles más rigurosos y sistemáticos de la conformidad y de los ejecutados en la municipalidad.

## V. REFERENCIAS

- Aloyzius, A., y Kindiki, J. (2020). Administración Y Gestión: Un Determinante de la Eficiencia y el Progreso Organizativo. (Una consideración de los principios de Henri Fayol; Luther Gulick y Lyndall Urwick, artículos científicos editados). EPRA International Journal of Research & Development (IJRD) . <https://doi.org/10.36713/epra4500>
- Arias, J. (2021). Diseño y Metodología de la Investigación. Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, R. (2019). El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del área de Tesorería en la Dirección Regional Agraria Puno, periodos 2015 - 2016. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano. Perú). Repositorio UNAP. [https://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/14889/Cajma\\_Turpo\\_Lizbeth\\_Mayda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/14889/Cajma_Turpo_Lizbeth_Mayda.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Banco Mundial. (2021). Gasto público según porcentaje del PIB. Reino Unido: Banco Mundial.
- Benavente, C. (2019). Implementación del sistema de control interno en las Empresas de Transporte en la Región Puno en el periodo 2016 – 2017. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano. Perú). Repositorio UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/11744>
- Blasco, M., & Vegas, J. (2018). Metodología de investigación en ciencias sociales. España: Sotecza. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=7yrgxQEACAAJ&dq=%22metodologia+de+investigaci%C3%B3n%22+2018&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiSrO23gdXpAhUIGbkGHdGFCmQQ6AEIWTAG>
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración. Una visión global de la moderna administración de las organizaciones. (10ma Ed.). McGraw-Hill Interamericana S.A: México. [https://catalogo.upc.edu.pe/discovery/fulldisplay?context=L&vid=51UPC\\_INST:51UPC\\_INST&search\\_scope=Recurso\\_electronico&tab=004RecursoElectronico&docid=alma991065120003391](https://catalogo.upc.edu.pe/discovery/fulldisplay?context=L&vid=51UPC_INST:51UPC_INST&search_scope=Recurso_electronico&tab=004RecursoElectronico&docid=alma991065120003391)
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración. Una visión global de la moderna administración de las organizaciones. (10ma

- Ed.). McGraw-Hill Interamericana S.A: México.  
[https://catalogo.upc.edu.pe/discovery/fulldisplay?context=L&vid=51UPC\\_INST:51UPC\\_INST&search\\_scope=Recurso\\_electronico&tab=004RecursoElectronico&docid=alma991065120003391](https://catalogo.upc.edu.pe/discovery/fulldisplay?context=L&vid=51UPC_INST:51UPC_INST&search_scope=Recurso_electronico&tab=004RecursoElectronico&docid=alma991065120003391)
- Córdova, J., García, N., Puicón, V. y Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(3), 294-305.
- Escobar JCM, Mena SCM, Benítez ACM, (2022). Administración, competencias y gestión en instituciones educativas en Colombia. *Sociol Int J* . 2022;6(5):265-271. <https://doi.org/10.15406/sij.2022.06.00298>
- Espinoza, S. (2022). Sistema de recaudación tributaria de impuesto predial para mejorar la gestión administrativa de una municipalidad provincial de Cajamarca. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96620>
- Fol, M. (2019). The present and future of Internal Control in Public Administrations. (74). 85-98. <https://asocex.es/wpcontent/uploads/2019/12/Revista-Auditoria-Publica-n%C2%BA-74.-pag-85-a-98.pdf>
- García, L. M., Carnero, S. J. C., Seminario, M. V., y Flores, G. (2021). Gestión empresarial de Asociaciones de banano orgánico del Valle del Chira, Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(E-3), 404-416. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36527>.
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- Granizo, G., Mostacero, S., & Riofrío, M. (2024). Explorando las competencias, fases y dimensiones de la gestión administrativa municipal hacia la sostenibilidad: una revisión sistemática. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su16145991>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas. cuantitativa, cualitativa. y mixta. México, Editorial Mc Graw Hill Education. [http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p\\_92\\_95.pdf](http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p_92_95.pdf)

- Hernández, VS (2022). Control de las Funciones Administrativas Aplicado En La Empresa. *IJRDO - Revista de Dirección Empresarial*, 8 (1), 61-64. <https://doi.org/10.53555/bm.v8i1.4864>
- Malca W. (2022). Gestión administrativa y las habilidades blandas de los docentes de una I.E de la UGEL Cajamarca-2022. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100841>
- Mendoza, V. & Moreira, J. (2021). Administrative Management Processes, a journey from its origin. *FIPCAEC*. 6(3), 608-620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Moreno, G. (2023). Control interno y gestión de tesorería de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – Cajamarca, 2021. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. Perú). Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112622/Moreno\\_AG-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112622/Moreno_AG-SD.pdf?sequence=1)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (Quinta ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ocampo, W., Huilcapi, N., & Cifuentes, A. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *Recimundo*, 3(4), 114-137. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(4\).diciembre.2019.114-137](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(4).diciembre.2019.114-137)
- Ochoa, C., Rojas, M., De la Cruz, R & Acevedo, J. (2022). Gestión administrativa de enfermeras en el sector público: una revisión de la literatura. *Revista Internacional de Ciencias de la Salud*, 6 (S5), 5788–5796. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS5.10248>
- Ponomarev, O., Ostapenko, T. y Onoprienko, O. (2024). Gestión Administrativa en la Gestión de Proyectos de Inversión. *Espacio Económico*, (190), 340-347. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/190-61>
- Rodríguez, J. y Delgado, J. (2020). Management of human resources and ethics in municipal servers. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1203-1225. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.149](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.149)

- Tarrillo, E. (2022). Programa de gestión administrativa para la gestión de residuos sólidos en el distrito de Nueva Cajamarca. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78465>
- Tiesheva, L. (2022). Mecanismo de Implementación del Control en el Sistema de Gestión Administrativa. Infraestructura de mercado. <https://doi.org/10.32843/infrastruct67-15>.
- Tito, P., Artica, D., Mancha, H., Olivos, I., Olortegui, C., & Ortiz, E. (2024). Gestión Administrativa y Proceso Docente de Profesores en Universidades Públicas. *Revista de Teoría y Práctica de la Educación Superior*, 24 (1). <https://doi.org/10.33423/jhetp.v24i1.6768>
- Toledo, B. D., & Arnoletto Cordova, J. (2019). Sistema de control interno, auditoría interna y modelos de gestión en sociedades del estado. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina) Repositorio UNC. <https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/14673>
- Tozzi, J. (2020). Gestión del Estado Administrativo. ERN: Instituciones y Gestión (Tema). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3644797>
- Trammell, E., Abutabenjeh, S. & Dimand A. (2020). A Review of Public Administration Research: Where Does Public Procurement Fit In?, *International Journal of Public Administration*, 43(8), 655-667, <http://dx.doi.org/10.1080/01900692.2019.1644654>
- Vargas, M., Fernández, L., Quiroz, J. & Cacho, A. (2020). Municipal management and responses to the impact of COVID 19 - municipalities in the high Andean zone, department of Lambayeque. *Revista Científica Pakamuros*, 8(4), 105-115. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v8i4.153>
- Viwe, M. (2019). The relationship between organisational citizenship behaviour and the perceptions of organisational justice in a TVET college. *Journal of Management and Administration*, 7(1), 1-9. [https://www.researchgate.net/publication/333894843\\_Journal\\_of\\_Management\\_and\\_Administration\\_JMA\\_Issue\\_I\\_-2019](https://www.researchgate.net/publication/333894843_Journal_of_Management_and_Administration_JMA_Issue_I_-2019)

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1 = Muy deficiente

2 = Deficiente

3 = Aceptable

4 = Bueno

5 = Muy Bueno

N°	ÍTEMES	1	2	3	4	5
<b>PLANEACIÓN</b>						
1	¿Usted cómo percibe la planificación de las acciones de la gestión de los recursos humanos?					
2	¿Usted cómo percibe la planificación de las acciones inherentes al sistema de planillas y tesorería?					
3	¿Cómo percibe la planificación de las acciones de la institución?					
4	¿En la institución, usted cómo percibe la planificación de las acciones del sistema de contabilidad?					
5	¿En la institución, usted cómo percibe la planificación de las acciones inherentes al control patrimonial y saneamiento de los bienes de dicha entidad?					
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
6	¿Usted considera que existe buena organización en la institución?					
7	¿En la institución, usted considera que el organigrama es el más adecuado?					
8	¿Usted cómo percibe la organización de la institución para el proceso de contratación de personal?					
9	¿Usted considera, que están bien definidas las áreas de trabajo?					
10	¿Usted cómo percibe la organización para cumplir con los procesos técnicos de los sistemas de personal, abastecimiento, contabilidad y tesorería?					
<b>DIRECCION</b>						
11	¿cómo percibe que se provee de recursos tecnológicos?					
12	¿Usted cómo percibe la ejecución del presupuesto asignado, proporcionando los recursos económicos, bienes y servicios?					

13	¿Usted cómo percibe la ejecución de las acciones de los procesos técnicos de los sistemas de personal y abastecimiento?					
14	¿Usted cómo percibe que se utiliza los instrumentos de evaluación de desempeño?					
15	¿Se firman convenios de asesoramiento en diversas áreas para beneficios de los servidores públicos?					
<b>CONTROL</b>						
16	¿Usted cómo percibe el control del proceso de actualización del registro de personal?					
17	¿Usted cómo percibe el control de la documentación de la sede institucional?					
18	¿Usted cómo percibe el control de los procesos técnicos del sistema de personal, contabilidad, abastecimiento y tesorería?					
19	¿En la institución, las evaluaciones a los servidores públicos son sistemáticas?					
20	¿Usted cómo percibe el control al momento de inventariar los bienes patrimoniales?					

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	
¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?	Determinar el nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024	<b><u>Tipo de investigación</u></b> Enfoque: Cuantitativa Tipo: descriptiva
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	
¿Cuál es el nivel de la planificación en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?	Diagnosticar el nivel de la planificación en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024	<b><u>Diseño de investigación:</u></b> No experimental - transversal
¿Cuál es el nivel de la organización en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?	Identificar el nivel de la organización en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024	<b><u>Población:</u></b> 235 Encuestados
¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?	Establecer el nivel de la dirección en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024	<b>Técnica e instrumento:</b> Encuesta - Cuestionario
¿Cuál es el nivel del control en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024?	Determinar el nivel del control en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024	

# Validación de expertos



## 1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		Ronald Alcalde Chang	
2.	PROFESIÓN	ADMINISTRADOR	
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN	
	GRADO ACADÉMICO	T.S.A.	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	16 AÑOS	
	CARGO	DOCENTE	
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024			
3. DATOS DEL TESISTA			
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Loaiza Sánchez Rosmery Natalia	
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista ( ) Cuestionario (x) Lista de Cotejo ( ) Encuesta ( )	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<b>GENERAL</b> Determinar el nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024	
		<b>ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnosticar el nivel de la planificación en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024</li> <li>- Identificar el nivel de la organización en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024</li> <li>- Establecer el nivel de la dirección en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024</li> <li>- Determinar el nivel del control en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024</li> </ul>	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.			
No      DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO			
<b>Variable: Gestión Administrativa</b>			
01	¿Usted cómo percibe la planificación de las acciones de la gestión de los recursos humanos?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
02	¿Usted cómo percibe la planificación de las acciones inherentes al sistema de planillas y tesorería?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
03	¿Cómo percibe la planificación de las acciones de la institución?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
04	¿En la institución, usted cómo percibe la planificación de las acciones del sistema de contabilidad?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
05	¿En la institución, usted cómo percibe la planificación de las acciones inherentes al control patrimonial y saneamiento de los bienes de dicha entidad?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
06	¿Usted considera que existe buena organización en la institución?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
07	¿En la institución, usted considera que el organigrama es el más adecuado?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
08	¿Usted cómo percibe la organización de la institución para el proceso de contratación de personal?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )

09	¿Usted considera, que están bien definidas las áreas de trabajo?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
10	¿Usted cómo percibe la organización para cumplir con los procesos técnicos de los sistemas de personal, abastecimiento, contabilidad y tesorería?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
11	¿cómo percibe que se provee de recursos tecnológicos?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
12	¿Usted cómo percibe la ejecución del presupuesto asignado, proporcionando los recursos económicos, bienes y servicios?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
13	¿Usted cómo percibe la ejecución de las acciones de los procesos técnicos de los sistemas de personal y abastecimiento?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
14	¿Usted cómo percibe que se utiliza los instrumentos de evaluación de desempeño?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
15	¿Se firman convenios de asesoramiento en diversas áreas para beneficios de los servidores públicos?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
16	¿Usted cómo percibe el control del proceso de actualización del registro de personal?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
17	¿Usted cómo percibe el control de la documentación de la sede institucional?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
18	¿Usted cómo percibe el control de los procesos técnicos del sistema de personal, contabilidad, abastecimiento y tesorería?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
19	¿En la institución, las evaluaciones a los servidores públicos son sistemáticas?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
20	¿Usted cómo percibe el control al momento de inventariar los bienes patrimoniales?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A ( )	D ( )
<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b>			
<b>7. OBSERVACIONES</b>			



DNE: 470517027

Ronald Alcalde Cruz

**1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos**

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Mg. Maria Delia Serrano Jahn	
<b>2.</b>	PROFESIÓN	Administradora	
	ESPECIALIDAD	Marketing	
	GRADO ACADÉMICO	Maestría en Administración y Marketing	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	8 años	
	CARGO	Asistente Académico	
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024			
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>			
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Loaiza Sánchez Rosmery Natalia	
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Entrevista ( ) Cuestionario (x) Lista de Cotejo ( ) Encuesta ( )		
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>	<b>GENERAL</b> Determinar el nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024		
	<b>ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnosticar el nivel de la planificación en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024</li> <li>- Identificar el nivel de la organización en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024</li> <li>- Establecer el nivel de la dirección en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024</li> <li>- Determinar el nivel del control en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024</li> </ul>		
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.			
<b>No</b>	<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>		
	<b>Variable: Gestión Administrativa</b>		
01	¿Usted cómo percibe la planificación de las acciones de la gestión de los recursos humanos?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
02	¿Usted cómo percibe la planificación de las acciones inherentes al sistema de planillas y tesorería?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
03	¿Cómo percibe la planificación de las acciones de la institución?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
04	¿En la institución, usted cómo percibe la planificación de las acciones del sistema de contabilidad?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
05	¿En la institución, usted cómo percibe la planificación de las acciones inherentes al control patrimonial y saneamiento de los bienes de dicha entidad?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
06	¿Usted considera que existe buena organización en la institución?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
07	¿En la institución, usted considera que el organigrama es el más adecuado?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
08	¿Usted cómo percibe la organización de la institución para el proceso de contratación de personal?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )

09	¿Usted considera, que están bien definidas las áreas de trabajo?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
10	¿Usted cómo percibe la organización para cumplir con los procesos técnicos de los sistemas de personal, abastecimiento, contabilidad y tesorería?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
11	¿cómo percibe que se provee de recursos tecnológicos?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
12	¿Usted cómo percibe la ejecución del presupuesto asignado, proporcionando los recursos económicos, bienes y servicios?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
13	¿Usted cómo percibe la ejecución de las acciones de los procesos técnicos de los sistemas de personal y abastecimiento?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
14	¿Usted cómo percibe que se utiliza los instrumentos de evaluación de desempeño?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
15	¿Se firman convenios de asesoramiento en diversas áreas para beneficios de los servidores públicos?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
16	¿Usted cómo percibe el control del proceso de actualización del registro de personal?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
17	¿Usted cómo percibe el control de la documentación de la sede institucional?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
18	¿Usted cómo percibe el control de los procesos técnicos del sistema de personal, contabilidad, abastecimiento y tesorería?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
19	¿En la institución, las evaluaciones a los servidores públicos son sistemáticas?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
20	¿Usted cómo percibe el control al momento de inventariar los bienes patrimoniales?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A ( )	D ( )
<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b>			
<b>7. OBSERVACIONES</b>			


---

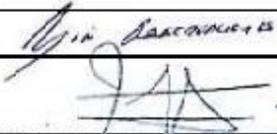
**Juez Experto**  
**DNI: 45353024**

**1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos**

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		<i>Josina Larame Choleñen Coocla</i>	
<b>2.</b>	PROFESIÓN	<i>Administrador</i>	
	ESPECIALIDAD	<i>Marketing - Gestión pública</i>	
	GRADO ACADÉMICO	<i>De. Gestión pública</i>	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	<i>15 años</i>	
	CARGO	<i>PTG</i>	
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024			
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>			
<b>3.1</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Loaiza Sánchez Rosmery Natalia	
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		Entrevista ( ) Cuestionario (x) Lista de Cotejo ( ) Encuesta ( )	
<b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b>		<p><b>GENERAL</b> Determinar el nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnosticar el nivel de la planificación en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024</li> <li>- Identificar el nivel de la organización en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024</li> <li>- Establecer el nivel de la dirección en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024</li> <li>- Determinar el nivel del control en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024</li> </ul>	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.			
<b>No</b>	<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>		
	<b>Variable: Gestión Administrativa</b>		
01	¿Usted cómo percibe la planificación de las acciones de la gestión de los recursos humanos?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
02	¿Usted cómo percibe la planificación de las acciones inherentes al sistema de planillas y tesorería?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
03	¿Cómo percibe la planificación de las acciones de la institución?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
04	¿En la institución, usted cómo percibe la planificación de las acciones del sistema de contabilidad?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
05	¿En la institución, usted cómo percibe la planificación de las acciones inherentes al control patrimonial y saneamiento de los bienes de dicha entidad?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
06	¿Usted considera que existe buena organización en la institución?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
07	¿En la institución, usted considera que el organigrama es el más adecuado?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
08	¿Usted cómo percibe la organización de la institución para el proceso de contratación de personal?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )

09	¿Usted considera, que están bien definidas las áreas de trabajo?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
10	¿Usted cómo percibe la organización para cumplir con los procesos técnicos de los sistemas de personal, abastecimiento, contabilidad y tesorería?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
11	¿cómo percibe que se provee de recursos tecnológicos?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
12	¿Usted cómo percibe la ejecución del presupuesto asignado, proporcionando los recursos económicos, bienes y servicios?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
13	¿Usted cómo percibe la ejecución de las acciones de los procesos técnicos de los sistemas de personal y abastecimiento?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
14	¿Usted cómo percibe que se utiliza los instrumentos de evaluación de desempeño?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
15	¿Se firman convenios de asesoramiento en diversas áreas para beneficios de los servidores públicos?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
16	¿Usted cómo percibe el control del proceso de actualización del registro de personal?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
17	¿Usted cómo percibe el control de la documentación de la sede institucional?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
18	¿Usted cómo percibe el control de los procesos técnicos del sistema de personal, contabilidad, abastecimiento y tesorería?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
19	¿En la institución, las evaluaciones a los servidores públicos son sistemáticas?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
20	¿Usted cómo percibe el control al momento de inventariar los bienes patrimoniales?	A ( ) SUGERENCIAS:	D ( )
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A ( )	D ( )
<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b>			
<b>7. OBSERVACIONES</b>			

  
 -----  
 Dr. Jalisco Laramio Castañeda Gonzales  
 JURE. EXPERTO: 15345

## Carta de aceptación

	<b>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA</b> <b>OFICINA DE RECURSOS HUMANOS</b>						
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"							
<b>OFICIO Nro 0098-2024-MPCH-OGA-ORH</b>							
<b>Dra. CARLA ANGELICA REYES REYES</b> Directora Escuela Profesional de Administración UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN Presente.-	<table border="1"><tr><td>MPCH-ORH</td><td>SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL</td></tr><tr><td></td><td>EXPEDIENTE</td></tr><tr><td></td><td>E0547632024</td></tr></table>	MPCH-ORH	SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL		EXPEDIENTE		E0547632024
MPCH-ORH	SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL						
	EXPEDIENTE						
	E0547632024						
<b>Asunto</b> : PARA SU ATENCION							
<b>Ref.</b> : SOLICITUD de Fecha 20/10/2024 -E0416902024							
<b>FECHA</b> : Chota, 22 de octubre del 2024							
<p>Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarlo y en atención al documento de la referencia, manifestarles que la entidad <b>AUTORIZA</b> continuar con la investigación, titulada <b>"NIVEL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2024"</b>, investigación de la estudiante Loáiza Sánchez Rosmery Natalia.</p> <p>Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración y estima.</p> <p style="text-align: center;"><i>Atentamente,</i></p> <p style="text-align: center;"> Ing. Víctor E. Ispiroquique Córdova Director de Recursos Humanos</p>							
<p>¡NUESTRO COMPROMISO ES CONTIGO</p> <p>005 20220450757   <a href="mailto:trámitedocumentario@municipalchota.gob.pe">trámitedocumentario@municipalchota.gob.pe</a>   <a href="http://www.municipalchota.gob.pe">www.municipalchota.gob.pe</a></p>							



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N°0353-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 18 de julio de 2024.

**VISTO:**

El Oficio N°0165-2024/FACEM-DC-USS, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde se solicita la aprobación de Trabajos de Investigación, de los estudiantes del Curso de Investigación I, del IX ciclo Sec. B - eLA, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Mirko Merino Núñez, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

**SE RESUELVE**

**ARTICULO ÚNICO: APROBAR, los Trabajos de Investigación** de los estudiantes del Curso de Investigación I, correspondiente al IX ciclo – Sec. B - eLA, del ciclo académico 2024-I, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Mirko Merino Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**USS** Dra. Maribel Caceres Torres  
Decana de la Facultad de Ciencias  
Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.



**USS** Mg. Ulises Siquily Silva Gonzales  
Secretaría Académica Facultad de  
Ciencias Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

Cc. Escuela / Interesado / Archivo

**CAMPUS  
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel  
T. (051) 074 481610

**CENTROS  
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004  
T. (051) 074 481621

**ESCUELA  
DE POSGRADO**

Calle Elías Aguirre 933  
T. (051) 074 481625

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LINEA DE INVESTIGACION	SUB LINEA DE INVESTIGACION
1	CARRANZA BUSTAMANTE JONATAN REYNULFO MORALES SUAREZ BRUNO FRANCISCO	ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN AL USUARIO EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
2	VELÁSQUEZ CUMPA JOSE BRANDO VIDARTE FARFAN LUIS GERARDO	RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE LOS COLABORADORES DE EPSEL-CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
3	PRETELL FERNÁNDEZ NATALY ARACELLI VARGAS FLORES JOEL HIPOLITO	DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
4	VÁSQUEZ TAFUR JOSEHT DAVID	MARKETING DIGITAL EN LA DECISION DE COMPRA DEL CONSUMIDOR EN UNA TIENDA DE ROPA. CHICLAYO, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
5	HEREDIA PEREZ PRISCILLA SUSAN VENTURA TEJADA JHONNY DANIEL	CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN LA CLÍNICA METROPOLITANA DE CHICLAYO 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
6	LOAIZA SÁNCHEZ ROSMERY NATALIA	NIVEL DE LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD POVINCIAL DE CHOTA, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
7	GARCIA CARRION EDUARDO ALFONZO IBAÑEZ CALLE JANNINA ELIZABETH	EL COMPROMISO ÉTICO DE LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NAMBALLE - CAJAMARCA, 2024.	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
8	LOPEZ VALLEJOS LUIS ANGEL JUNIOR TORRES PISFIL MIRTHA ALICIA	PLAN LOGÍSTICO Y SU IMPACTO EN LA EMPRESA COMERCIALIZADORA SUNSET E.I.R.L. CHICLAYO, 2024.	GESTION, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE

CAMPUS  
UNIVERSITARIO

Km. 5 carretera a Pimentel  
T. (051) 074 481610

CENTROS  
EMPRESARIALES

Av. Luis Gonzales 1004  
T. (051) 074 481621

ESCUELA  
DE POSGRADO

Calle Elías Aguirre 933  
T. (051) 074 481625

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

	<b>AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)</b>	Código:	FI_PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 31 de enero del 2025

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

El suscrito:

**Loaiza Sanchez Rosmery Natalia con DNI 76086837**

En mí [nuestra] calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada:

**Nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024** presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de Bachiller en Administración de la facultad de ciencias empresariales, escuela de Administración. Programa de estudios de experiencia laboral, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mí (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/Informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NUMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Loaiza Sanchez Rosmery Natalia	DNI: 76086837	



**ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN  
DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN**

Código:	F3.PP2-PR.02
Versión:	02
Fecha:	18/04/2024
Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del **trabajo** titulado: **Nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chota, 2024**, elaborado por el estudiante(s) **Loalza Sánchez Rosmery Natalia**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **11%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 13 de febrero de 2025

**Dr. García Yovera Abraham José**

**Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública**

**DNI N° 80270538**