

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración



LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE MANANTAY, 2022

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIZ EDITH, CORDOVA VALDEZ

JUAN CARLOS, DAVALOS YEPEZ

Pucallpa – Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 12.00 horas del día miércoles 18 de octubre del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Manuel Rocha Gonzales (Presidente)**, **Dra. Leydi Perez Guimaraez (Miembro)**, y **Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro)**.

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE MANANTAY"**, por el/la/los Bachilleres en Administración: **Liz Edith Cordova Valdez y Juan Carlos Davalos Yopez, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- b) Aprobado por unanimidad
- c) Aprobado por mayoría
- d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 1.30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Manuel Rocha Gonzales
Presidente

Dra. Leydi Perez Guimaraez
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

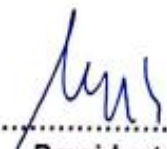


Mg. Olmedo Pizango Isuliza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, como requisito para optar el título de Licenciados en Administración.

Dr. MANUEL ROCHA GONZALEZ


.....
Presidente

Dr. LEYDI PÉREZ GUIMARAEZ


.....
Miembro

Mg. ROGER LOZANO RUIZ.


.....
Miembro

Dr. LIMBER PINCHI FASANANDO


.....
Asesor

Bach. JUAN CARLOS DÁVALOS YÉPEZ


.....
Tesista 1

Bach. LIZ EDITH, CÓRDOVA VALDÉZ


.....
Tesista 2



CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0041-2023.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado: **“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE MANANTAY, 2022”**

Autor(es) : **CÓRDOVA VALDEZ, LIZ EDITH**
DÁVALOS YÉPEZ, JUAN CARLOS

Facultad : **CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y**
Escuela : **CONTABLES**

Asesor(a) : **ADMINISTRACIÓN**

Dr. PINCHI FASANANDO, LIMBER

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Anti plagio URKUND, dicho documento presenta un porcentaje de similitud **10%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 06/02/2023



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, JUAN CARLOS DAVALOS YEPEZ

Autor de la tesis titulada: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE MANANTAY, 2022."

Sustentada el año 2023

Asesor(a): PINCHI FASANANDO LIMBER

Facultad: DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional: DE ADMINISTRACION

Autorizo la publicación:

PARCIAL

☐

TOTAL

☒

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 11 / 2023

Email: davayez1@hotmail.com Firma: [Firma manuscrita]

Teléfono: 961595377 DNI: 26686462



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Cordova Valdez, Liz Edith.

Autor de la tesis titulada: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE MANANTAY, 2022"

Sustentada el año 2023

Asesor(a): Pinchi Fasanando Limber

Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL

☐

TOTAL

☒

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 11 / 23.

Email: lizcordovavaldez@gmail.com Firma: Liz

Teléfono: 912 177 727 DNI: 74464765

DEDICATORIA

A Dios por guiarnos y brindarnos
sabiduría para seguir adelante.

A nuestros padres por su
confianza, dedicación y motivación para
seguir superándonos, y a toda nuestra
familia por sus buenos deseos.

A Nuestro asesor por su apoyo
constante.

LIZ EDITH CÓRDOVA VALDEZ

JUAN CARLOS DÁVALOS YÉPEZ

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por darnos las fuerzas y haber hecho posible seguir adelante con nuestra carrera.

A Nuestros padres por su apoyo incondicional, gracias a sus consejos.

A la universidad Nacional de Ucayali, por brindarnos conocimiento, enseñanzas que han hecho posible un logro más en nuestras vidas.

A nuestro asesor, por brindarnos sus enseñanzas, conocimientos y hacer posible la realización de esta tesis.

Liz Edith Córdova Valdez

Juan Carlos Dávalos Yépez

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xvii
CAPÍTULO I.....	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
1.1. Descripción del problema.....	19
1.2. Formulación del problema.....	21
1.2.1. Problema general	21
1.2.2. Problemas específicos	21
1.3. Objetivos.....	21
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.2. Objetivos específicos.....	21
1.4. hipótesis.....	22
1.4.1. Hipótesis general.....	22
1.4.2. Hipótesis específicas.....	22
1.5. Variables.....	22
1.5.1. Variable 1: gestión administrativa.....	22
1.5.2. Variable 2: relaciones interpersonales.....	23
1.6. Operacionalización de variables	23
1.7. Justificación	24
1.7.1. Justificación teórica	24
1.7.2. Justificación metodológica.....	24
1.7.3. Justificación práctica	24
CAPÍTULO II.....	25

MARCO TEÓRICO	25
2.1. Antecedentes del problema	25
2.1.1. Antecedentes nacionales	25
2.2. Bases teóricas del problema	26
2.2.1. Variable 1: gestión administrativa	26
2.2.1.1. Concepto de la variable gestión administrativa	26
2.2.1.2. Concepto de las dimensiones de la variable gestión administrativa.....	27
2.2.1.3. Teorías de la variable gestión administrativa	28
2.2.2. Variable 2: Relaciones interpersonales	30
2.2.2.1. Concepto de la variable relaciones interpersonales	30
2.2.2.2. Concepto de las dimensiones de la variable relaciones interpersonales.....	30
2.2.2.3. Teorías de la variable relaciones interpersonales	31
2.3. Definición de términos básicos.....	33
CAPÍTULO III.....	35
MARCO METODOLÓGICO	35
3.1. Método de investigación	35
3.1.1. Tipo de investigación.....	35
3.1.2. Nivel de investigación.....	35
3.1.3. Diseño de investigación.....	35
3.2. Población y muestra	36
3.2.1. Población.....	36
3.2.2. Muestra	36
3.3. Instrumento de recolección de datos	37
3.3.1. Técnicas para la elaboración de instrumentos de recolección de datos	37
3.3.2. Confiabilidad de los instrumentos.....	37
3.4. Procedimiento de recolección de datos.....	38
3.5. Tratamiento de los datos.....	38
3.5.1. Procesamiento de datos.....	38

3.5.2. Presentación de datos.....	38
3.5.3. Análisis de datos	38
CAPÍTULO IV	41
RESULTADOS	41
4.1. Presentación de resultados.....	41
4.1.1. Variable 1: Gestión Administrativa.....	41
4.1.2. Variable 2: relaciones interpersonales.....	46
4.2. Prueba de hipótesis	47
4.2.1. Hipótesis general.....	47
4.2.2. Hipótesis específicas.....	47
4.3. Discusión de resultados	50
CONCLUSIONES	53
SUGERENCIAS	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables	23
Tabla 2: Confiabilidad de la variable gestión administrativa.....	37
Tabla 3: Confiabilidad de la variable relaciones interpersonales	37
Tabla 4: Prueba de normalidad de las variables	39
Tabla 5: Parámetros de interpretación del coeficiente de Pearson	40
Tabla 6: Niveles de la variable gestión administrativa	41
Tabla 7: Niveles de la dimensión planeación.....	42
Tabla 8: Niveles de la dimensión organización	43
Tabla 9: Niveles de la dimensión dirección.....	44
Tabla 10: Niveles de la dimensión control	45
Tabla 11: Niveles de la variable relaciones interpersonales	46
Tabla 12: Relación entre gestión administrativa y relaciones interpersonales	47
Tabla 13: Relación entre planificación y relaciones interpersonales	47
Tabla 14: Relación entre organización y relaciones interpersonales	48
Tabla 15: Relación entre dirección y relaciones interpersonales	49
Tabla 16: Relación entre control y relaciones interpersonales.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema de la investigación	36
Figura 2: <i>Fórmula para calcular la muestra</i>	36
Figura 3: <i>Distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa</i>	41
Figura 4: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión planificación</i>	42
Figura 5: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión organización</i>	43
Figura 6: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión dirección</i>	44
Figura 7: <i>Distribución de frecuencias de la dimensión control</i>	45
Figura 8: <i>Distribución de frecuencias de la variable relaciones interpersonales</i>	46

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	64
Anexo 2: Instrumento 1 cuestionario para medir la gestión administrativa.....	66
Anexo 3: Instrumento 2 cuestionario para medir las relaciones interpersonales.....	67

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo conocer la relación de la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022. Es de tipo aplicada, de nivel descriptivo, con diseño transeccional correlacional. La muestra estuvo conformada por 102 trabajadores. Se elaboraron dos instrumentos, mediante la técnica de cuestionario estructurado de preguntas cerradas, los mismos que fueron sometidos al estadístico Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,956 para la variable gestión administrativa y de 0,946 para la variable relaciones interpersonales. Los datos se recolectaron a través de la técnica de la encuesta.

Los resultados de la relación entre variables se encontraron mediante el coeficiente de correlación de Pearson. La conclusión principal fue: Existe relación directa (0,844) y significativa (0,00), entre gestión administrativa y relaciones interpersonales de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2022, lo que significa de la forma como la municipalidad gestiona la planificación, la organización, la dirección y el control, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con las relaciones interpersonales.

Palabra claves: Gestión, Administración, Comunicación, Interpersonales.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and interpersonal relations of workers in the Municipality of the District of Manantay 2022. It is applied, descriptive, with a transeccional correlational design. The sample consisted of 102 workers. Two instruments were elaborated using the technique of a structured questionnaire with closed questions, which were subjected to Cronbach's Alpha statistic, the result of which was 0.956 for the administrative management variable and 0.946 for the interpersonal relations variable. The data were collected through the survey technique.

The results of the relationship between variables were found through Pearson's correlation coefficient. The main conclusion was: there is a direct (0.844) and significant (0.00) relationship between administrative management and interpersonal relations of the workers of the municipality of the district of Manantay, 2022. This means that the way the municipality manages planning, organization, direction and control is enough to achieve a direct and significant relationship with interpersonal relations.

Keywords: Management, Administration, Communication, Interpersonal.

INTRODUCCIÓN

Una buena gestión administrativa trae una gama de beneficios para la empresa, entre ellas, asegura las ganancias en forma permanente, aumenta la producción, cumple las metas, satisface al cliente interno y externo, pero no siempre es así, como es el caso de la Municipalidad Distrital de Manantay-Ucayali, un porcentaje considerable de los trabajadores, manifiesta que la municipalidad no cuenta con las metas y objetivos establecidos, que no administra de manera adecuada los recursos, que no hay una dirección adecuada, que no realiza control institucional, en conclusión indican que la gestión administrativa no es la adecuada, siendo la más afectada la población, problema que también alcanza a los trabajadores ya que por estos motivos ha desmejorado las relaciones interpersonales entre ellos.

Las relaciones interpersonales, se ha constituido en el antídoto para mejorar nuestra salud mental y física, está demostrado que las personas con buenas relaciones personales tienen menores problemas de ansiedad, de depresión, poseen una autoestima elevada, son más empáticos, sin embargo en la municipalidad distrital de Manantay, sucede lo contrario, según información proporcionada por los trabajadores, la comunicación en la municipalidad no es asertiva ni empática, la autoridad no cumple con los compromisos acordados, tampoco posee un buen liderazgo, no propician buenas relaciones interpersonales, en ese contexto la investigación se ha desarrollado tomando en consideración los siguientes capítulos:

El capítulo I, contiene la formulación y descripción del problema, los objetivos, las hipótesis, la operacionalización de variables, y la justificación de la investigación.

El capítulo II, está conformado por los antecedentes nacionales, por las bases teóricas, desagregadas por el concepto de la variable, de las dimensiones y la consignación de las teorías de cada una de ella. Finalmente contiene la definición de los términos básicos.

Capítulo III, en este capítulo se consigna el método de la investigación, desagregado en tipo, nivel y diseño; también se consigna la población y muestra, seguido de la técnica

para elaborar los instrumentos de recolección de datos, finalmente se consigna la técnica para recolectar y tratar los datos.

Capítulo IV, en este capítulo se presentan los resultados por variables, la prueba de hipótesis y la discusión de resultados.

Finalmente se consigna las conclusiones, las sugerencias, las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

De acuerdo con Chávez (2022), realizado el diagnóstico situacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cumandá, en la provincia de Chimborazo, se detectó serias falencias en la gestión de los directivos, las que afectan considerablemente el desarrollo organizacional, todo lo cual, requiere de alternativas que satisfagan las demandas y necesidades de la población. Entre las falencias detectadas resaltan, el empirismo en los procesos de gestión y dirección en el cantón, rasgos de paternalismo y asistencialismo, carencia de un sistema control interno, inexistencia de un manual de funciones que dirija el trabajo hacia objetivos comunes e inadecuado establecimiento de perfiles para la contratación de personal, lo cual, permite evidenciar, que dentro de la organización se trabaja de acuerdo a lo que día a día se requiera (p.15).

Según Henríquez (2022), la gestión del municipio del distrito Chicama resulta ser deficiente, lo cual se origina, entre otras causas, por una mala utilización de los recursos, desviaciones de las metas establecidas, falta de asesoría especializada y cumplimiento parcial de la normatividad que regula tanto el control interno como la gestión de calidad. Estos hechos nos permiten aseverar que la municipalidad del distrito de Chicama, no está cumpliendo con el marco normativo que regula sobre la implantación, estructuración y funcionamiento del control interno, mecanismo que resulta ser fundamental para la obtención de los objetivos ediles, así como para el control de los riesgos en la utilización de los recursos estatales. Tales hechos vienen originando que la gestión de la referida entidad edil sea deficiente, lo cual amerita tomar acciones para solucionar dicha problemática (p.2).

Problemática que también alcanza a la Municipalidad Distrital de Manantay, Ucayali, en una encuesta rápida, un 30% de los trabajadores considera que la municipalidad no cuenta con las metas y objetivos establecidos, así mismo un 50% considera que no administra de manera adecuada los recursos, otro 40% manifiesta que no hay una dirección adecuada, un 10% indica que no realiza control institucional y finalmente un 60%

considera que la gestión administrativa no es la adecuada, falta implementación y logística, no se ven obras de envergadura, no cumple con los propósitos establecidos y las metas trazadas, se ven solo beneficios personales, problema que afecta las relaciones interpersonales entre trabajadores.

Según Rivas (2019), las relaciones interpersonales en el Ecuador, es un problema que se acrecienta cada vez más y que perturba a varias instituciones, se trata de un tipo de conducta que afecta el ambiente laboral. Esto, como consecuencia de vivir una realidad laboral con pesimismo, escasa de humildad, compañerismo, individualismo, comunicación acertada, solidaridad, egoísmo, envidias y falta de motivación. En el área laboral es importante analizar las inquietudes que tienen los trabajadores, con la expectativa de la relación psicológica que estos perciben. La interacción de los individuos en el trabajo y su entorno, es primordial en la organización, así como colegas o también los que se encuentran en cargos de la administración con diferentes puntos de vista o nivel de conocimiento filosófico, político, lo que redundará en su interacción social (p.2).

De acuerdo con Anchayhua & Quispe (2019), en la Municipalidad Distrital de Yura-Arequipa, se puede observar que las relaciones interpersonales están íntimamente ligadas a las barreras comunicacionales, debido a que las personas que se encuentran afectadas por estas, no encuentran los nexos suficientes para integrarse con sus compañeros de trabajo perjudicando el normal desarrollo de sus actividades, generando con ello deficiencia en la comunicación interpersonal entre los integrantes de las diferentes áreas de la institución, produciendo en ocasiones diferencias interpersonales, conflictos y discusiones insulsas, que indican en gran medida en el compromiso, satisfacción y desempeño personal de los servidores (pp.2-3).

Las relaciones interpersonales se han constituido en un problema crucial en la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa, muestra de ello en una encuesta rápida, el 50% de los trabajadores considera que la comunicación no es asertiva ni empática, un 30% manifiesta que la municipalidad no es comprometida con sus trabajadores, otro 40% dice que la autoridad municipal no cumple con los compromisos acordados, otro 40% considera

que no hay un buen liderazgo en la gestión, y el 60% considera que tampoco hay buenas relaciones interpersonales, debido que existe mucho egocentrismo, mucho maleteo, falta de diálogo, e hipocresía y que no existe trabajo en conjunto, problema que afecta directamente a la gestión, a los trabajadores y a la ciudadanía en general por ello el interés de haber realizado el presente trabajo de investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la relación de la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo es la relación de la planificación y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2022?
- b) ¿Cómo es la relación de la organización y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2022?
- c) ¿Cómo es la relación de la dirección y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2022?
- d) ¿cómo es la relación del control y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación de la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Identificar cómo es la relación de la planificación y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022.

- b) Analizar cómo es la relación de la organización y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022.
- c) Describir cómo es la relación de la dirección y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022.
- d) Evaluar cómo es la relación del control y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022.

1.4. hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La relación de la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022, es directa y significativa.

1.4.2. Hipótesis específicas

- a) La relación de la planificación y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay ,2022, es directa y significativa
- b) La relación de la organización y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022, es directa y significativa.
- c) La relación de la dirección y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022, es directa y significativa.
- d) La relación del control y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022, es directa y significativa.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: gestión administrativa

1.5.2. Variable 2: relaciones interpersonales

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1:

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Gestión Administrativa	Planeación	Metas planificadas
		Misión y formas de trabajo
		Objetivos
		Estrategias
		Planes estratégicos
	Organización	Áreas establecidas
		Unidades de mando
		Capacitaciones
		Estructura organizacional
		Actividades
	Dirección	Comunicación
		Opiniones
		Liderazgo
		Equipos de trabajo
		Toma de decisiones
	Control	Cumplimiento de las obligaciones del personal
		Rendición de cuenta
		Corrige los errores
Plan de trabajo		
Objetivos planificados		
Relaciones Interpersonales	Comunicación	Respeto
		Empatía
		Actitudes
		Opiniones
		Tecnología
	Compromiso organizacional	Habilidades motivadoras
		Relaciones interpersonales
		Compromiso
		Compromiso grupal
		Cooperación y apoyo
	Liderazgo	Logro de objetivos
		Participación
Identificación		
Incentivo y motivación		
Trabajo a presión		
	Democracia	
	Liderazgo	
	Integración	
	Libertad	
	Confianza	

Nota. Matriz de consistencia

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente, porque entrega teorías relevantes a la comunidad académica e investigadora, referidas al estudio de la Gestión Administrativa y Relaciones Interpersonales, información válida que podría incrementar el conocimiento de los estudiantes

1.7.2. Justificación metodológica

Desde este punto de vista, la investigación entrega a la comunidad académica e investigadora técnicas y procedimientos para elaborar tesis no experimentales como esta, ya que se necesita utilizar técnicas apropiadas desde el inicio hasta el final de la investigación.

1.7.3. Justificación práctica

Desde este enfoque, la investigación se justifica porque entrega resultados a la municipalidad distrital de Manantay-Ucayali, información importante para que la municipalidad tenga a bien la solución de los problemas de gestión administrativa y relaciones interpersonales. Otra importancia radica en la entrega de resultados a los investigadores y académicos, ya que tendrán la oportunidad de referenciar en lo futuros trabajos de investigación, relacionados con el tema de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes nacionales

Meza & Villegas, (2019) en su tesis “Gestión administrativa y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade en el período 2017-2018”. La gestión administrativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales, lo que se demuestra con los valores: rho 0,490 y sig.0.000 (tabla 8). Descriptivamente, la mayoría del personal encuestado (44,2%) opina que existe un nivel medio en la gestión administrativa y una relación interpersonal en el nivel alto (p.47).

Inocente (2019) en su tesis la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huarmey, 2018 , el desarrollo de la gestión administrativa tiende a ser regular (63,6%) y mala (22,7%). La UGEL no siempre ejecutan sus actividades cumpliendo las fases del proceso administrativo con criterio técnico lo cual le dificulta el logro de sus objetivos propuestos (p. 74).

Ttacca (2018) en su tesis Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Humberto Luna de Calca 2018. Respecto a la variable relaciones interpersonales, se concluye que el 22,6% del personal docente y administrativo consideran que las relaciones interpersonales en la institución educativa en la que laboran se ubica en el nivel de malo, el 67,7% ubica las relaciones interpersonales en la categoría de regular, en tanto el restante 9,7% las ubica en la categoría de bueno (p. 86) .

Salazar, (2019) en su tesis “Gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica” “Eloy Alfaro”, Existe relación significativa entre planificación y relaciones interpersonales, lo que se evidenció con la t de student. La r de Pearson fue de 0.479** (Sig.= 0.004 < 0,01), indicando una similitud moderada, directa y significativa al nivel 0,01. Los sujetos investigados demuestran que por medio de la planificación se realiza la formulación de estrategias que permiten una buena ordenación del trabajo docente en

equipos, equidad y retribución de los recursos pedagógicos, alcanzando aprendizajes de calidad, visualizándose una realidad y fijación de los objetivos por medio de la buena toma de decisiones frente a una situación dada, siendo un componente significativo de la gestión que orientan las actividades educativas, del mismo modo se observa que existe un contacto social por medio de las relaciones interpersonales (p.54-55).

Vargas & Soto, (2019) en su tesis “gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la gerencia sub regional de Acobamba”, se ha evidenciado que la dimensión organización se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, año 2018. La relación hallada es de $r=27,9\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo cual la relación es positiva débil. En el 82,5,0% de los casos la organización es favorable y en el 90% de los casos las relaciones interpersonales son favorables (p.80).

Balbín, (2019) en su tesis “Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el distrito Fiscal de Ventanilla” Callao, manifiesta que la dirección tiene relación importante con la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla, Ventanilla-Callao, 2019, ($r_s = 0.611$, $p=000$). Ante ello, se concluye que, la gestión de los directivos enmarca un antes y un después en la vida de los trabajadores y de la empresa; puesto que ellos, son los encargados de encaminar para que la empresa pueda generar productividad (p.40).

Cárdenas, (2018) en su tesis “Calidad de gestión administrativa y relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNFV”, el control está relacionada directa y positivamente con las variables calidad de gestión administrativa y relaciones interpersonales, según la correlación de Spearman de 0.980 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.05 (p.106).

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Variable 1: gestión administrativa

2.2.1.1. Concepto de la variable gestión administrativa

Según (Quichca, 2012, citado en Huaman, 2018), la gestión administrativa, es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos. Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control, desempeñados para determinar y alcanzara los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos (p.15).

2.2.1.2. Concepto de las dimensiones de la variable gestión administrativa

Planeación.

Según Veintimilla (2020), la Planificación es la primera función de la administración y consiste en determinar las metas u objetivos a cumplir. La planificación incluye seleccionar misiones y objetivos como las acciones para alcanzarlos; requiere tomar decisiones; es decir, seleccionar entre diversos cursos de acción futuros. Así la planificación provee un enfoque racional para lograr objetivos preseleccionados. Se puede afirmar que la planificación es básica para las otras funciones de la administración (p.16).

Organización

Según (Anzola, 2002 ,citado en Saavedra, 2019), organizar es aquel proceso que se desarrolla para marcar un orden y definir las pautas por las cuales se efectuará el trabajo o actividad desempeñada, además de las jerarquías necesarias, y la distribución de los recursos, de una forma que permita alcanzar el objetivo de la organización (p.15).

Dirección

Según, (Chiavenato, 2013, citado por Villegas, 2019), como tercera etapa de la gestión administrativa, surge la dirección, la cual “está relacionada con la acción, con la puesta en marcha, y tiene mucho que ver con las personas. Está directamente relacionada con la disposición de los recursos humanos de la empresa” (p.35).

Control

De acuerdo con (Marco, et al, 2016, citado en Rojas, 2020), “El objetivo de los procesos de control consiste en identificar los desvíos existentes entre lo que se planeó y

los resultados obtenidos, a fin de identificar las causas del desvío y rectificar el curso de acción organizacional por medio de acciones correctivas orientándolo hacia los objetivos establecidos (p.31).

2.2.1.3. Teorías de la variable gestión administrativa

Teoría científica

Según Huaman (2018), en esta teoría se destacan varios autores dentro de los cuales tenemos a Frederick Winslow Taylor, considerado el “Padre de la administración”, dio un paso fundamental para el desarrollo de las teorías organizacionales, concentrando sus esfuerzos en la organización científica del trabajo, fomentando de esta manera la racionalización del trabajo obrero, con la coordinación de esfuerzos dentro de una perfecta sistematización de los métodos de producción, Taylor fue el primer autor en plantear los principios de la administración científica en sus trabajos y que en toda organización deben regir, los principios planteados por Taylor son: 1) Planeamiento, 2) Preparación, 3) Control, y 4) Ejecución, principios que aún se encuentran vigentes con algunas modificaciones en la actualidad (p.20).

Teoría humanística de la administración

Según Morales (2017), la teoría humanística de la administración se preocupa por las personas y los grupos sociales. Esta teoría se basa en los siguientes aspectos: a) la influencia de la motivación humana; el ser humano es motivado no solo por estímulos salariales sino por recompensas sociales y simbólicas, el comportamiento es producto de la motivación, con el propósito de satisfacer una o más necesidades; b) liderazgo; el gerente o los jefes de cada área de la organización deben conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, para reducir la incertidumbre, y la relación entre el líder y los subordinados; c) Comunicación es el intercambio de información entre personas, es un proceso fundamental de la experiencia humana y de la organización social; d) la dinámica de grupo; el grupo no es solo un conjunto de personas, sino también la interacción dinámica de individuos que se perciben psicológicamente como miembros de él. (p.21-22).

Teoría del Burocratismo o Teoría del funcionarismo de Weber.

Según Yovera, (2021) con esta teoría nace de la construcción y de las búsquedas de diversas características comunes para las organizaciones o instituciones formales. Para un mayor entendimiento se referencia Weber, quién fue el que determinó el concepto de burocracia, el cual sirvió para la identificación de características que sirvieron para la administración de determinadas organizaciones complejas en la era de la modernidad, pero se debe precisar que Weber veía inconvenientes en el funcionamiento de su planteamiento, más el seguía seguro que la forma correcta para que una organización sea eficaz y racional. De lo expresado arriba, se desprende que la teoría de la burocracia, está basada en una organización estructurada jerárquicamente, en la que se encuentran trabajadores y los funcionarios competentes en sus funciones, a la vez de sus respectivos cargos, también se resalta que para Weber el sistema burocrático era simplemente un instrumento de dominación y que la persona dotada de poder, tenga una justificación de legitimización y que pueda someterlos a sus trabajadores a su mando, pero para la organización administrativa, le proporciona el grado superior de la eficiencia de la organización y del trabajo. Ahora en la presente teoría se precisa acerca de ideas centrales, las cuales son: 1. El carácter normativo y reglamentario. 2. La impersonalidad. 3. La racionalidad y la profesionalización. 4. La jerarquía del superior. 5. La determinación de las reglas. 6. La máxima división en el trabajo. En la organización de la burocracia, se entiende como la previsión del comportamiento humano de igual manera con la facilitación de la estandarización de la capacidad y desempeño de sus recursos humanos. En otro punto, es preciso resaltar los tipos de la legítima autoridad, las cuales son: 1. La autoridad carismática. 2. La autoridad racional o la autoridad burocrática. 3. La autoridad tradicional. (pp.42-43).

Teoría de Gestión del proceso administrativo

Aguilar, (2019) en toda organización se da el proceso administrativo donde cada función administrativa (planeación, organización, dirección y control) se articulan entre sí de manera recíproca y permiten una adecuada gestión, siguiendo los lineamientos jurídicos-

administrativos que le permiten regular y optimizar sus resultados y lograr de esta manera una mejor atención, que en el plano de la gestión público es servir al ciudadano. De manera que el ritmo continuo y armónico de las funcione administrativas unidas entre sí como los eslabones de una cadena es lo que da valor agregado y permite al mismo tiempo cumplir con los objetivos de la organización. (p.22-23).

2.2.2. Variable 2: Relaciones interpersonales

2.2.2.1. Concepto de la variable relaciones interpersonales

Según (Silviera , 2014 citado en Tafur , 2022), las relaciones interpersonales es un grupo de personas que interactúan mediante un medio eficaz, expresando sus ideas, sentimientos y opiniones. Por lo que, es muy importante en cualquier institución, ya que permite compartir e interactuar de mejor forma con los demás, y crear un ambiente en el que intervienen elementos de personalidad, valores y ambiente. las relaciones interpersonales componen un conjunto de juicios para alcanzar el conocimiento de las personas en la organización, ya que mediante los acercamientos que formen entre ellas, relacionarán la compensación de las necesidades de gestionarse socialmente; entre más satisfacción generen, mejor podrá ayudar competentemente con los objetivos planteados por la organización (p.13).

2.2.2.2. Concepto de las dimensiones de la variable relaciones interpersonales

Comunicación

Según (Chiavenato, 2016, citado en Yucra, 2021), es el intercambio de información entre las personas, la comunicación es un facilitador para las relaciones humanas, y en efecto; las relaciones humanas comenzaron a existir desde que el hombre tuvo la necesidad de comunicarse y expresarse para poder satisfacer sus necesidades básicas (p.26).

Compromiso organizacional.

Según (Meyer, Allen y Smith,1991, citados en Aldana, et al., 2017) es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y la organización; por esta razón se requiere de la integración de diferentes enfoques para su estudio, según las autoras el

compromiso se divide en tres componentes que son: compromiso afectivo, compromiso de continuación, compromiso normativo

Liderazgo

Según (Souza,2011, citado por Márcio,2019), el liderazgo es una competencia de carácter relacional, lo que implica una relación entre varias personas, basada en el ejercicio de la influencia. Para el autor, la regla es despertar el deseo, el interés y el estímulo en el otro, para que las personas adopten comportamientos o cumplan tareas, buscando alcanzar los objetivos de la empresa, especialmente los expuestos por la empresa como de bien común.

2.2.2.3. Teorías de la variable relaciones interpersonales

Teoría de las Inteligencias Múltiples

Según (Gardner ,1983, citado en Ubago, et al., 2017), es “[...] la capacidad para resolver problemas o elaborar productos que son de gran valor para un determinado contexto comunitario o cultural.” La teoría de las inteligencias múltiples surge como una visión alternativa a la escuela tradicional y uniforme en la que se propone un currículo básico que todo el mundo tiene que saber. Lo que, a cambio, se propone es partir de la base de que todos somos diferentes porque tenemos diferentes combinaciones de inteligencias. La aplicación práctica en el aula de la citada teoría tiene la finalidad ofrecer a todo el alumnado la oportunidad de alcanzar sus fines vocacionales, promocionando el desarrollo de las 8 inteligencias, a través de aquellas aficiones que se ajusten más a su espectro de inteligencia (p.145).

Teoría de las relaciones humanas

Según (Chiavenato ,1999, citado en Valdez 2019), las relaciones humanas se basan en entender a cada individuo y sus relaciones humanas para que de esta manera se puedan obtener mejores resultados. El énfasis en los aspectos emocionales: El comportamiento humano es un aspecto importante en las teorías de las relaciones humanas. Dicho de otra manera, el comportamiento viene a ser las habilidades sociales que el individuo tiene cuando se desenvuelve dentro de su contexto educativo. Por tanto, la

teoría de las relaciones humanas busca mayor comunicación, donde la trascendencia del factor humano permite su participación en decisiones importantes (p.52).

Teoría la construcción social de la realidad

(Berger & Luckmann ,1966, citados en Carrasquilla, 2020), señalan que las tesis fundamentales de esta misma se basan en que la realidad se construye socialmente y que la sociología del conocimiento debe analizar los procesos y consecuencias por los cuales estos se produce, la realidad es entendida como una serie de fenómenos externos a los sujetos, es decir, que no pueden controlar su existencia en el mundo. También se entiende como realidad aquella cualidad propia de los fenómenos que reconocemos como independientes en nuestra propia evolución. Por otro lado, los autores explican el conocimiento como la información respecto a las características de estos fenómenos mencionados. Así mismo, entendemos el conocimiento como certidumbre de que los fenómenos son reales y poseen características específicas. El interés del sociólogo en materia de realidad y conocimiento se justifica inicialmente por el hecho de su realidad social, por ejemplo: lo que es real para un religioso puede no serlo para un empresario que realiza negocios jurídicos diariamente (pp.21-22).

Teoría del comportamiento organizacional

(Corredor, 2015, citado en Vargas, 2018), manifiesta que esta teoría surgida en los años 40 es importante por cuanto se enfrenta al subjetivismo de esa época, centrándose en el individuo, por lo que estudia su comportamiento en relación a los factores que le afectan. En relación a los externos considera el ambiente, relaciones interpersonales, entre otros; y, en cuanto los factores internos consideran el aprendizaje, el estímulo, las reacciones de respuestas, hábitos, etc. Es por ello que esta teoría significa una nueva dirección y nuevo enfoque para la administración teniendo a la persona como eje fundamental y central de la organización. Por lo mencionado en el párrafo anterior podemos decir que mantener una buena comunicación es muy importante en toda organización. La comunicación es necesaria para transmitir pensamientos, actitudes, sentimientos, ideas, etc., la cultura y la educación se transmite y se adquiere gracias a la comunicación. Asimismo, es importante la

existencia de un flujo de información interna y externa para lograr una retroalimentación y una mejor productividad (p.23).

2.3. Definición de términos básicos

➤ Estrategias

Según (Robbins et al ,2017, citado en Veliz, 2020), las estrategias indican el cómo logrará sus metas, es decir las acciones que deberá realizar para alcanzar sus metas (p.18).

➤ Objetivo

Según Huaman Quispe (2018). es una meta o finalidad a cumplir para la que se disponen medios determinados. En general, la consecución de un determinado logro lleva implícita la superación de obstáculos y dificultades que pueden hacer naufragar el proyecto o, al menos, dilatar su concreción (p.8).

➤ Centralización

Según Vargas (2018), se refiere a la concentración de la autoridad en la alta jerarquía de la organización. En los pequeños negocios, la centralización es autoritaria e irrefutable; en los grandes negocios, las órdenes pasan por diferentes canales y esto prohíbe centralizar la toma de decisiones (p.31).

➤ Habilidad para cooperar

Quispe & Yalli (2018), se denomina al conjunto de acciones y esfuerzos que, conjuntamente con otro u otros individuos, realizamos con el objetivo de alcanzar una meta en común (p.24).

➤ Integración de Grupos de Trabajo:

Según (Soto, 2011, citado en Cordova, 2018), son grupos de personas que se integran para lograr un mismo objetivo y tienen relación en los roles y status que posee cada integrante, al estar en grupo tiene que haber respeto entre ellos (p22).

➤ Compromiso organizacional

Según Mendoza (2018), es llamada también lealtad de los empleados. Es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro. Es frecuente que

refleje su creencia en la misión y los objetivos de la empresa, su disposición a dedicar esfuerzos a lograrlo y su intención de continuar en ella (p.26).

➤ Comunicación asertiva

Según (Remor, 2013, citado en Aguilar M, 2018), la comunicación asertiva; Son comportamientos que resultan efectivos para que el interlocutor exprese y muestre sus preocupaciones, objetivos, intereses, necesidades y valores personales. Se trata de la expresión honesta y legítima de los propios derechos, sentimientos, creencias e intereses sin violar o menospreciar los derechos de los demás (p.21).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, según Nicomedes (2018), está orientada a resolver los problemas que se presentan en los procesos de producción, distribución, circulación, y consumo de bienes y servicios de cualquier actividad humana. Se denomina aplicadas; porque en base a investigación básica, pura o fundamental en las ciencias fácticas o formales se formulan problemas o hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida productiva de la sociedad. Se llama también tecnológico, porque su producto no es un conocimiento puro, sino tecnológico (p.3).

3.1.2. Nivel de investigación

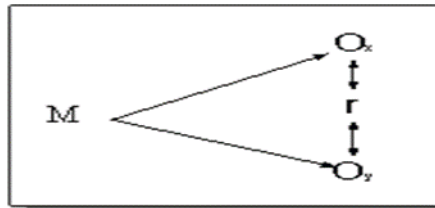
La investigación es de nivel descriptivo, según Guevara, et al. (2020), la investigación descriptiva tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes.

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es transeccional correlacional, según Huairé (2019), describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. La causalidad implica correlación, pero no toda correlación significa causalidad. Pueden ser no causales y causales (p.20).

Figura 1:

Esquema de la investigación



M: Muestra de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay.

OV₁: Variable gestión administrativa

OV₂: Variable relaciones interpersonales

r: correlación entre variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población para evaluar las dos variables, lo constituyeron los 726 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay – Ucayali.

3.2.2. Muestra

Según Hernández & Carpio (2019), la muestra es conocida como el subconjunto del universo o una parte representativa de la población (p.1).

Se calculó a través del muestreo probabilístico, haciendo uso de la fórmula estadística para poblaciones menores a 100,000.

Figura 2:

Fórmula para calcular la muestra

$$n = \frac{(p.q)Z^2.N}{(EE)^2 (N-1) + (p.q)Z^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra necesaria

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

$$Z_{\alpha/2} = 1,96$$

N = Población (726)

EE= 0,09

Desarrollando la formula:

$$n = (0.5*0.5*(1.96)^2*726)/(((0.09)^2*725)+(0.5*0.5*(1.96)^2))$$

n = 102 trabajadores

3.3. Instrumento de recolección de datos

3.3.1. Técnicas para la elaboración de instrumentos de recolección de datos

Se elaboraron dos instrumentos, mediante la técnica de cuestionario estructurado de preguntas cerradas según (Hernández, 2012, citado en Salas, 2020), solamente permite al informante escoger la respuesta de un grupo fijo de opciones. por ejemplo: 1) nunca 2) casi nunca, 3) a veces 4) casi siempre 5) siempre (p.1).

3.3.2. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 2:

Confiabilidad de la variable gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	20

El valor alfa de Cronbach de la variable gestión administrativa, es 0.956 por lo tanto, alcanza el nivel de fiabilidad de excelente.

Tabla 3:

Confiabilidad de la variable relaciones interpersonales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	20

El valor alfa de Cronbach de la variable relaciones interpersonales, es 0.946 por lo tanto, alcanza el nivel de fiabilidad de excelente.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Los datos se recolectaron a través de la técnica de la encuesta según (Valderrama, 2009, citado en Rivera, 2019), es una técnica cuantitativa que consiste en recolectar información (datos) sobre una parte de la población denominada tamaño muestral de sujetos y se elabora en función a las variables, dimensiones e indicadores de la matriz de consistencia de la investigación (p.45).

3.5. Tratamiento de los datos

3.5.1. Procesamiento de datos

La información se procesó en el programa Excel, para lo cual se creó una base de datos por cada variable, organizados por dimensiones, ítems y opciones de respuestas. Resultados totales y parciales que también se procesaron en Programa Estadístico SPSSv26.

3.5.2. Presentación de datos

Los datos se presentan en tablas de frecuencias y figuras extraídas del programa Excel, las mismas que muestran el nivel de variables y dimensiones. Igualmente se presenta en tablas extraídas del Programa Estadístico SPSSv26, las mismas que muestran la relación entre variables y dimensiones.

3.5.3. Análisis de datos

Para establecer el nivel de variables y dimensiones se hizo uso de la Escala de Clima Organizacional (EDCO). Según (Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana, citados en Puma, 2021), una puntuación se considera alta baja según el número de ítems o afirmaciones, bajo esta premisa los dos instrumentos tienen 20 ítems. De donde se deduce que la puntuación mínima posible es 20 y la máxima 100. Un puntaje alto indica una alta frecuencia, relacionado con un buen clima organizacional y un puntaje bajo indica una baja frecuencia, relacionado con problemas dentro de la organización (p. 29,30). Para determinar si el clima organizacional puntúa entre

alto, medio o bajo se realizó de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (20 y 100) se establecieron 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se sumó el resultado, obteniendo así:

- Nivel Bajo: de 20 a 46 puntos.
- Medio: de 47 a 73 puntos.
- Nivel alto: Puntajes entre 74 y 100.

Tabla 4:

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,064	102	,200	,984	102	,344
Relaciones interpersonales	,063	102	,200	,976	102	,060

a. Corrección de significación de Lilliefors

El número de encuestas por variable es >50, por lo tanto, se tomó en consideración la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a, el valor sigma de ambas variables es > 0.05, entonces las dos siguen una distribución normal, por lo que prueba de hipótesis se encontró a través del coeficiente estadístico paramétrico de Pearson. Según Onofre (2019), el coeficiente estadístico paramétrico de Pearson es un índice cuyos valores absolutos oscilan entre 0 y 1. Cuanto más cerca de 1 mayor ser la correlación, y menor cuanto más cerca de cero (p14).

Es el mejor coeficiente y el más utilizado para estudiar el grado de relación lineal existente entre dos variables cuantitativas. El coeficiente de correlación de Pearson toma valores entre -1 y 1: un valor de 1 indica relación lineal perfecta positiva; un valor de -1 indica relación lineal perfecta negativa (en ambos casos los puntos se encuentran dispuestos en una línea recta); un valor de 0 indica relación lineal nula. Los valores de la correlación de Pearson van desde -1 hasta 1, siendo los valores extremos los que indican

mayor correlación entre variables, y siendo el 0 el punto que indica la no existencia de correlación.

Tabla 5:

Parámetros de interpretación del coeficiente de Pearson

Valor del coeficiente r	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Regla de decisión:

- La relación se considera significativa si $P \leq 0.05$
- La relación no se considera significativa si $P > 0.05$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Variable 1: Gestión Administrativa

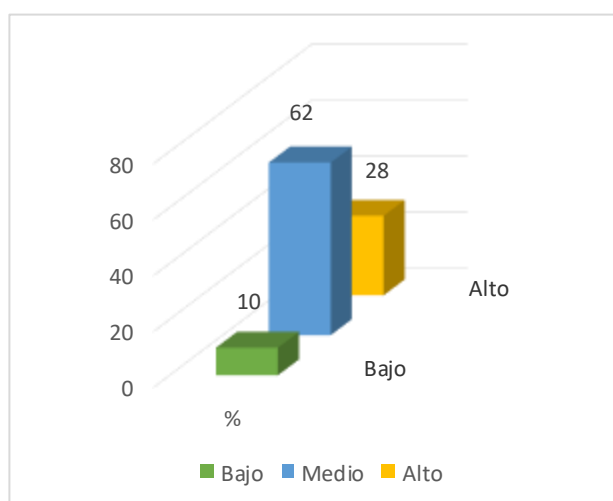
Tabla 6:

Niveles de la variable gestión administrativa

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	10	10
Medio	[47-73]	63	62
Alto	[74-100]	29	28
n		102	100

Figura 3:

Distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa



Nota. Tabla 6

El 10% de los trabajadores manifiesta que la gestión en la municipalidad del distrito de Manantay se administra a nivel bajo, el 62% indica que se administra a nivel medio, mientras que el 28% dice que se administra a nivel alto.

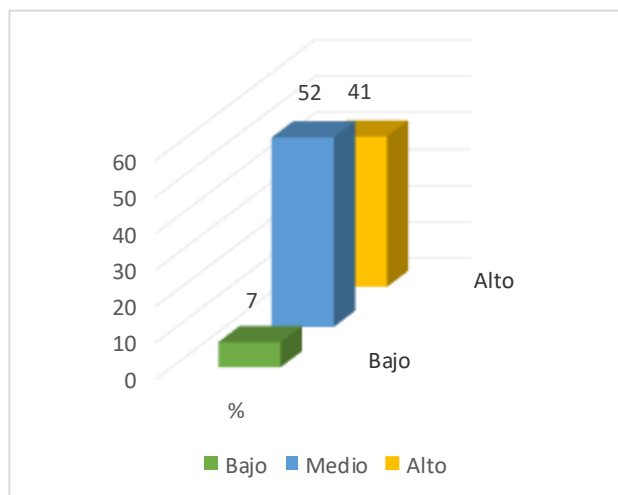
Tabla 7:

Niveles de la dimensión planeación

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	7	7
Medio	[12-18]	53	52
Alto	[19-25]	42	41
n		102	100

Figura 4:

Distribución de frecuencias de la dimensión planificación



Nota. Tabla 7

El 7% de los trabajadores manifiesta que en la municipalidad del distrito de Manantay se planifica a nivel bajo, el 52% indica que se planifica a nivel medio, mientras que el 41% dice que se planifica a nivel alto.

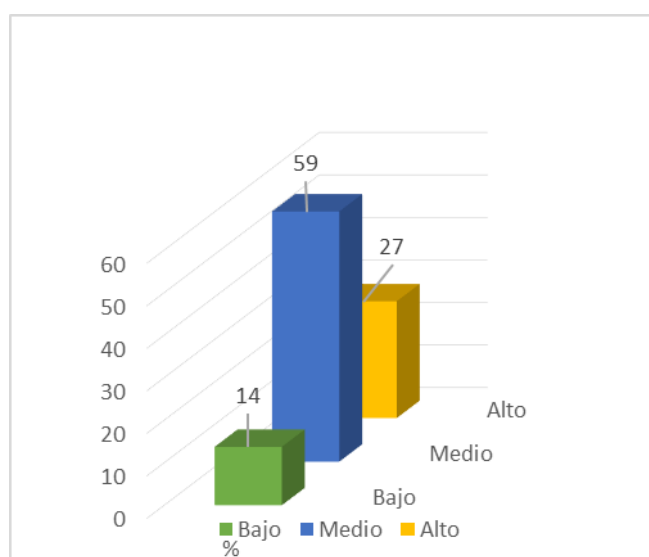
Tabla 8:

Niveles de la dimensión organización

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	14	14
Medio	[12-18]	60	59
Alto	[19-25]	28	27
n		102	100

Figura 5:

Distribución de frecuencias de la dimensión organización



Nota. Tabla 8

El 14% de los trabajadores manifiesta que en la municipalidad del distrito de Manantay se organiza a nivel bajo, el 59% indica que se organiza a nivel medio, mientras que el 27% dice que se organiza a nivel alto.

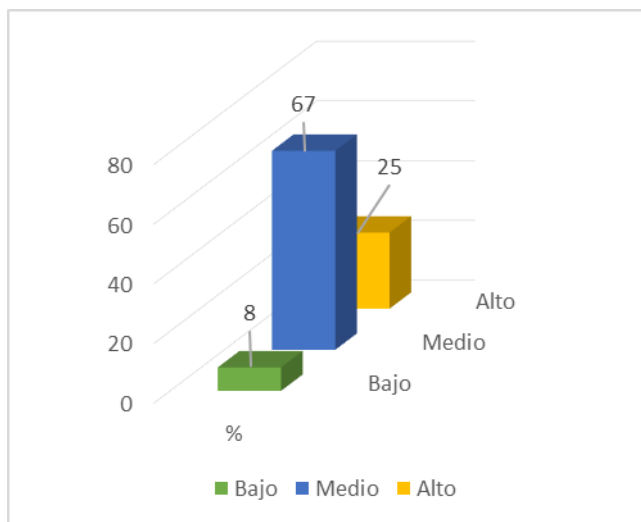
Tabla 9:

Niveles de la dimensión dirección

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[4-9]	8	8
Medio	[10-15]	68	67
Alto	[15-20]	26	25
n		102	100

Figura 6:

Distribución de frecuencias de la dimensión dirección



Nota. Tabla 9.

El 8% de los trabajadores manifiesta que en la municipalidad del distrito de Manantay se dirige a nivel bajo, el 67% indica que se dirige a nivel medio, mientras que el 25% dice que se dirige a nivel alto.

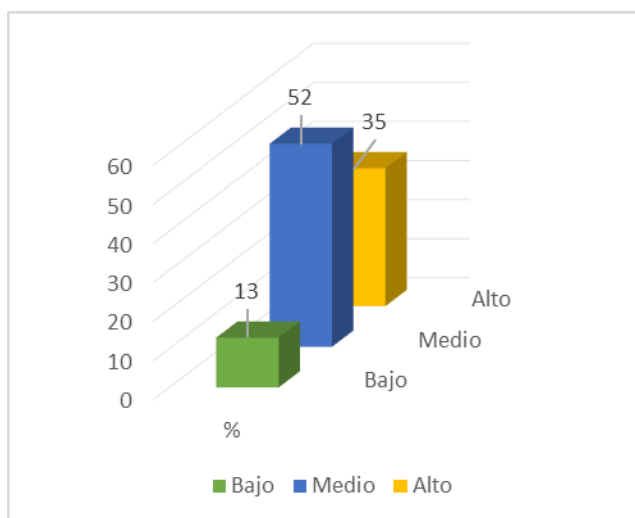
Tabla 10:

Niveles de la dimensión control

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	13	13
Medio	[12-18]	53	52
Alto	[19-25]	36	35
n		102	100

Figura 7:

Distribución de frecuencias de la dimensión control



Nota Tabla 10.

El 13% de los trabajadores manifiesta que en la municipalidad del distrito de Manantay se controla a nivel bajo, el 52% indica que se controla a nivel medio, mientras que el 35% dice que se controla a nivel alto.

4.1.2. Variable 2: relaciones interpersonales

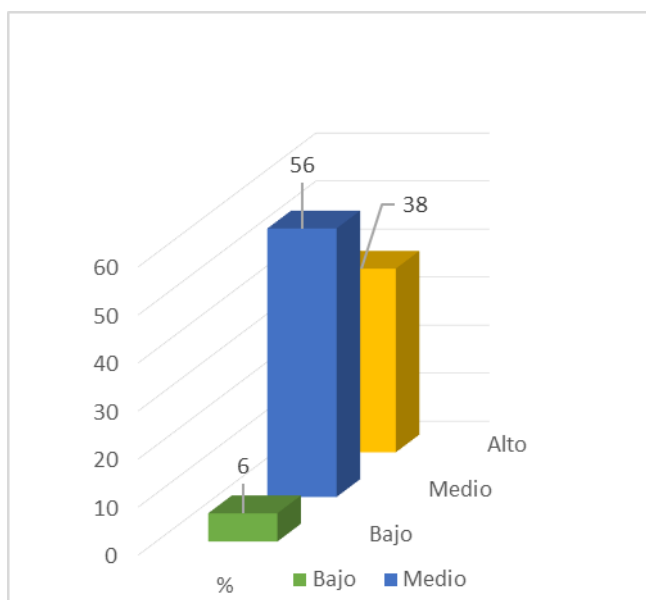
Tabla 11:

Niveles de la variable relaciones interpersonales

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	6	6
Medio	[47-73]	57	56
Alto	[74-100]	39	38
n		102	100

Figura 8:

Distribución de frecuencias de la variable relaciones interpersonales



Nota tabla 11

El 6% de los trabajadores indica que las relaciones interpersonales en la municipalidad del distrito de Manantay se manifiesta a nivel bajo, el 56% indica que se manifiesta a nivel medio, mientras que el 38% dice que se manifiesta a nivel alto.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con las relaciones interpersonales de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2022.

Tabla 12:

Relación entre gestión administrativa y relaciones interpersonales

Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,844**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	102	102
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,844**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	102	102

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

Análisis

Según Pearson, la correlación es positiva considerable (0,844) y significativa (0,00), por consiguiente, se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y relaciones interpersonales de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2022.

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La relación de la planificación y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay ,2022, es directa y significativa.

Tabla 13:

Relación entre planificación y relaciones interpersonales

Planificación	Correlación de Pearson	1	,720**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	102	102
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,720**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	102	102

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

Análisis

Según Pearson, la correlación es positiva media (0,720) y significativa (0,00), por consiguiente, se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre planificación y relaciones interpersonales de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2022.

Hipótesis específica 2

La relación de la organización y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022, es directa y significativa.

Tabla 14:

Relación entre organización y relaciones interpersonales

organización	Correlación de Pearson	1	,709**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	102	102
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,709**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	102	102

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

Análisis

Según Pearson, la correlación es positiva media (0,709) y significativa (0,00), por consiguiente, se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre organización y relaciones interpersonales de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2022.

Hipótesis específica 3

La relación de la dirección y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022, es directa y significativa.

Tabla 15:*Relación entre dirección y relaciones interpersonales*

direccion	Correlación de Pearson	1	,839**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	102	102
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,839**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	102	102

**.

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

Análisis

Según Pearson, la correlación es positiva considerable (0,839) y significativa (0,00), por consiguiente, se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre dirección y relaciones interpersonales de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2022.

Hipótesis específica 4

La relación del control y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022, es directa y significativa.

Tabla 16:*Relación entre control y relaciones interpersonales*

control	Correlación de Pearson	1	,836**
	Sig. (unilateral)		,000
	N	102	102
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,836**	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	102	102

**.

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

Análisis

Según Pearson, la correlación es positiva considerable (0,836) y significativa (0,00), por consiguiente, se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre control y

relaciones interpersonales de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2022.

4.3. Discusión de resultados

Con respecto al objetivo general, existe relación directa (0,844) y significativa (0,00), entre gestión administrativa y relaciones interpersonales de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2022, lo que significa de la forma como la municipalidad gestiona la planificación, la organización, la dirección y el control, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con las relaciones interpersonales. Resultado parecido obtuvieron, Meza & Villegas, (2019) en su tesis “Gestión administrativa y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade en el período 2017-2018”. Quienes concluyeron, la gestión administrativa se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales, lo que se demuestra con los valores: rho 0,490 y sig.0.000 (tabla 8). Descriptivamente, la mayoría del personal encuestado (44,2%) opina que existe un nivel medio en la gestión administrativa y una relación interpersonal en el nivel alto

Con respecto al objetivo específico 1, existe relación directa (0,720) y significativa (0.00), entre la planificación y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay ,2022, lo que significa de la forma como la municipalidad cumple las metas planificadas, comunica la misión y formas de trabajo, tienen definido sus objetivos, cuenta con las estrategias, y los planes estratégicos de desarrollo para cumplir la gestión, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con las relaciones interpersonales. Resultado parecido obtuvo Salazar, (2019) en su tesis “Gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica” “Eloy Alfaro”, quien concluye, existe relación significativa entre planificación y relaciones interpersonales, lo que se evidenció con la t de student. La r de Pearson fue de 0.479** (Sig.= 0.004 < 0,01), indicando una similitud moderada, directa y significativa al nivel 0,01.

Con relación al objetivo específico 2, existe relación directa (0,709) y significativa (0.00), entre la organización y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la

Municipalidad del Distrito de Manantay ,2022, lo que significa de la forma como la municipalidad organiza las áreas establecidas, las unidades de mando, capacita al personal, estructura la organización y las actividades, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con las relaciones interpersonales. Resultado parecido obtuvieron Vargas & Soto, (2019) en su tesis “gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la gerencia sub regional de Acobamba”, concluyendo que la dimensión organización se relaciona positivamente con las relaciones interpersonales en la Gerencia Sub Regional de Acobamba, año 2018. La relación hallada es de $r=27,9\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo cual la relación es positiva débil. En el 82,5,0% de los casos la organización es favorable y en el 90% de los casos las relaciones interpersonales son favorables.

Con relación al objetivo específico 3, existe relación directa (0,839) y significativa (0.00), entre dirección y relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay ,2022, lo que significa de la forma como la municipalidad, dirige la comunicación entre áreas y los trabajadores, dirige la opinión de los trabajadores, promueve el liderazgo, los equipos de trabajo y la toma de decisiones, le alcanza para lograr una relación positiva y significativa con las relaciones interpersonales. Resultado parecido obtuvo Balbín, (2019) en su tesis “Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el distrito Fiscal de Ventanilla” Callao, manifiesta que la dirección tiene relación importante con la comunicación organizacional en el Distrito Fiscal de Ventanilla - Callao, 2019, ($r_s = 0.611$, $p=000$). Ante ello, se concluye que, la gestión de los directivos enmarca un antes y un después en la vida de los trabajadores y de la empresa; puesto que ellos, son los encargados de encaminar para que la empresa pueda generar productividad; ya que son los que diseñan, plantean y ejecutan las estrategias.

Con relación al objetivo específico 4, existe relación directa (0,836) y significativa (0.00), entre el control y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay ,2022, lo que significa de la forma como la municipalidad, evalúa en forma permanente el cumplimiento de las obligaciones del

personal, evalúa la rendición de cuenta de la gestión, corrige sus errores, evalúa el plan de trabajo y los objetivos planificados, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con las relaciones interpersonales. Resultado parecido obtuvo, Cárdenas, (2018) en su tesis “Calidad de gestión administrativa y relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNFV”, el control está relacionada directa y positivamente con las variables calidad de gestión administrativa y relaciones interpersonales, según la correlación de Spearman de 0.980 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.05.

CONCLUSIONES

- Se estableció que existe relación directa (0,844) y significativa (0,00), entre gestión administrativa y relaciones interpersonales de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2022, lo que significa de la forma como la municipalidad gestiona la planificación, la organización, la dirección y el control, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con las relaciones interpersonales.
- Se estableció que existe relación directa (0,720) y significativa (0.00), entre la planificación y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay ,2022, lo que significa de la forma como la municipalidad cumple las metas planificadas, comunica la misión y las formas de trabajo, define sus objetivos, aplica las estrategias, y los planes estratégicos de desarrollo para cumplir la gestión, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con las relaciones interpersonales.
- Se estableció que existe relación directa (0,709) y significativa (0.00), entre la organización y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay ,2022, lo que significa de la forma como la municipalidad organiza las áreas establecidas, las unidades de mando, capacita al personal, estructura la organización y las actividades, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con las relaciones interpersonales.
- Se estableció que existe relación directa (0,839) y significativa (0.00), entre dirección y relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay ,2022, lo que significa de la forma como la municipalidad, dirige la comunicación entre áreas y los trabajadores, dirige la opinión de los trabajadores, promueve el liderazgo, los equipos de trabajo y la toma de decisiones, le alcanza para lograr una relación positiva y significativa con las relaciones interpersonales.
- Se estableció que existe relación directa (0,836) y significativa (0.00), entre el control y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay ,2022, lo que significa de la forma como la municipalidad, evalúa en forma permanente el cumplimiento de las obligaciones del personal, evalúa la rendición de cuenta

de la gestión, corrige sus errores, evalúa el plan de trabajo y los objetivos planificados, le alcanza para lograr una relación directa y significativa con las relaciones interpersonales.

SUGERENCIAS

➤ Se debe socializar los resultados de la investigación a todos los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, para indicarles que sigan planificando, organizando, dirigiendo y controlando de la misma forma que vienen haciendo, con el propósito de conservar la relación directa y significativa entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales.

➤ La municipalidad del distrito de Manantay, debe implementar talleres de capacitación e involucrar a la gran mayoría de trabajadores en temas referidos de planificación, organización, dirección y control, con el propósito de revertir el nivel medio de gestión administrativa.

➤ La municipalidad del distrito de Manantay, debe implementar talleres de sensibilización e involucrar a la gran mayoría de trabajadores en temas referidos a mejorar la comunicación, crear mayores compromisos, mejorar el liderazgo, con el propósito de revertir el nivel medio de las relaciones interpersonales.

➤ Se debe realizar reuniones periódicas con todos los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, para reconocerles y felicitarles por la forma como vienen cumpliendo las metas planificadas, comunicando la misión y las formas de trabajo, definir sus objetivos, aplicar las estrategias, y los planes estratégicos de desarrollo para cumplir la gestión, con el propósito de conservar la relación directa y significativa entre la planificación y las relaciones interpersonales.

➤ Se debe realizar reuniones periódicas con todos los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, para reconocerles y felicitarles por la forma como vienen organizando las áreas establecidas, las unidades de mando, capacitando al personal, estructurando la organización y las actividades, con el propósito de conservar la relación directa y significativa entre la organización y las relaciones interpersonales.

➤ Se debe socializar los resultados de la investigación a la alta dirección de la municipalidad del distrito de Manantay, para comunicarles y felicitarles para que sigan dirigiendo de la misma forma la comunicación entre áreas y los trabajadores, la opinión de

los trabajadores, promover el liderazgo, los equipos de trabajo, y la toma de decisiones, con el propósito de conservar la relación directa y significativa entre la dirección y las relaciones interpersonales.

➤ Se debe socializar los resultados de la investigación a todos los miembros del órgano de control de la municipalidad del distrito de Manantay, para felicitarles por la forma como vienen evaluando en forma permanente el cumplimiento de las obligaciones del personal, evaluando la rendición de cuenta de la gestión, corrigiendo sus errores, evaluando el plan de trabajo y los objetivos planificados, con el propósito de conservar la relación directa y significativa entre control y las relaciones interpersonales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, E. (2019). *Gestión de procesos administrativos, compromiso organizacional y relaciones interpersonales en la Municipalidad de Puente Piedra*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25622/Aguilar_CEN.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Aguilar, M. (2018). *comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25629/Aguilar_LM.pdf?sequence=1
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2017). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia*. Obtenido de <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1974/Compromiso%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anchayhua, C., & Quispe, J. (2019). *Identificación del problema*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10496/Rlanchcs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Balbín, P. (2019). *“Gestión administrativa y la comunicación organizacional en el distrito Fiscal de Ventanilla, Callao*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40755/Balb%C3%adn_LPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14727/C%C3%A1rdenas_LEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasquilla, G. (2020). *Disertaciones sobre las ideas planteadas por peter Berger y Thomas Luckmann en el libro “la construcción social de la realidad*. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/germinacion/article/view/9131/8055>
- Chávez, D. (2022). *Planteamiento del problema*. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9304/1/Ch%C3%A1vez%20Cobo%2C%20D.%282022%29%20La%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20y%20su%20inci>

[dencia%20en%20el%20desarrollo%20organizacional%20del%20gobierno%20aut%C3%B3nomo%20descentralizado%20municipal%20del%20cant%C3%B3n%20Cum%C3%A1nda..pdf](https://repositorio.unfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3223/Alessandra%20Soledad%20CORDOVA%20CAHUAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cordova, A. (2018).

<https://repositorio.unfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3223/Alessandra%20Soledad%20CORDOVA%20CAHUAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guevara, G., Verdesoto, a., & Castro, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7591592>

Henriquez , J. (2022). *Realidad problemática*. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87376/Henriquez_GJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, C., & Carpio, N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. Obtenido de <https://www.lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>

Huaire , J. (2019). *Método de investigación*. Obtenido de

<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>

Huaman , E. (2018). *la gestión administrativa en el instituto de educación superior tecnológico público – cajamarca, 2018*”. Obtenido de

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Po](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huaman, E. (2018). *Definición de gestión administrativa*. Obtenido de

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Po](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1)

Huamanquispe , G. (2018). *relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente, en la i. e. 50723 “cecilia túpac amaru”, santiago, cusco*. Obtenido de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6413/EDMhuhug.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Inocente, W. (2019). *conclusion*. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27325/Inocente_AWA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Márcio, X. (2019). *liderago y gestion de las personas revista cientifica*. Obtenido de

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/liderazgo-y-gestion>

MENDOZA , H. (2018). *RELACIONES HUMANAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y GESTIÓN PEDAGÓGICA EN LAS INSTITUCIONES* . Obtenido de

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2bae3026-7dde-482a-a988-a1a3ab1ad309/content>

Meza , E., & Villegas , R. (2019). *Gestión administrativa y las relaciones interpersonales de las unidades educativas fusionadas Dr. Teodoro Alvarado Olea y Dr. Jorge Carrera Andrade en el período 20172018 (tesis de pregrado - universidad de cesar vallejo-peru)*. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39357/Meza_MEA-Villegas_CRD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales , E. (2017). *a gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho,*. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16156/Morales_AEO.pdf?sequence=1

Nicomedes, E. (2018). *investigacion aplicda o tecnologica*. Obtenido de

<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Onofre, L. (2019). *Coeficiente de correlación de Pearson*. Obtenido de

<https://personal.us.es/vararey/adatos2/correlacion.pdf>

- Puma, Y. (2021). *tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62251/Puma_TY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, S., & Yalli, E. (2018). *las relaciones interpersonales y el aprendizaje organizacional en la uniddad de gestion ducativa local huancavelica*. Obtenido de <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0433df47-40f5-4f4e-a4bb-11974a9b45ac/content>
- Rivas, M. (2019). *Descripción del problema*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43256/Rivas_LMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, M. (2019). *tecnicas e instrumentos*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2084/ADM-RIV-MER-2019.pdf>
- Rojas, S. (2020). *análisis de la gestion administrativa en la municipalidad distrital de san juan bautista maynas, loreto*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI_8b94f141f40b0c9a1a2df7041a061308/Details
- Saavedra, J. (2019). *La Gestión Administrativa Institucional y la Calidad del Servicio de la Oficina de Administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/773/TESIS%20MAESTRIA%20SAAVEDRA%20LOPEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salas , D. (2020). *La encuesta y el cuestionario*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Salazar , N. (2019). *Gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro”*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38535/Salazar_MNL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ttacca, A. (2018). *conclusion*. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37248/ttacca_tta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tafur , (2022) obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97550/Tafur_SKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ubago, J., Viciano, V., Pérez, A., Martínez, A., Padial, R., & Puertas, P. (2017). *Relación entre la Teoría de las Inteligencias Múltiples y la actividad físico-deportiva. Revisión bibliográfica*. Obtenido de

https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/22806/REV%20-%20SPORTIS_%202018_4-1_art_10.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Valdez , M. (2019). *relaciones interpersonales y habilidades sociales en estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de una institución educativa,*. Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6411/Valdez%20Burgos%2C%20Mar%C3%ADa%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas, B. (2018). *Relaciones interpersonales entre trabajadores de la empresa Servicios Fastco del Perú*. Obtenido de

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2371/TRAB.SUF.PROF.Paul%20Bryan%20Vargas%20Casta%C3%B1eda.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

VARGAS, K., & SOTO, I. (2019). *gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los empleados en la gerencia sub regional de acobamba*.

Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2797>

VARGAS, W. (2018). *gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo permanente y temporal de la empresa de mantenimiento de infraestructura total supervisión y obras ingenieros s.a.c*. Obtenido de

<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4600/PMGP00034M13.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Veintimilla, E. (2020). *“la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola prieto s.a.* Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/4862/1/TUACE-2016-SE-CD00003.pdf>
- Veliz, j. (2020). *Relación entre Gestión Administrativa y Comunicación Interna de la Municipalidad Distrital De Majes – Caylloma – Arequipa, 2020.* Obtenido de: <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/3e19df9d-7e8f-4388-a8df-92e837f12679/content>
- Villegas, E. (2019). *gestión administrativa de la municipalidad provincial de anta departamento de cusco.* Obtenido de p35: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3321/Eduardo_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yovera , M. (2021). *La gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del usuario de la municipalidad distrital de reque,provincia chiclayo.* Obtenido de 42.43: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8692/Yovera%20Rea%C3%B1o%20Miguel.pdf?sequence=1>
- Yucra, R. (2021). *“percepción de desarrollo de capacidades y relaciones humanas en los trabajadores de la municipalidad distrital de huacullani.* Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3441749>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<u>Problema General:</u> ¿Cómo es la relación de la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022? <u>Problemas específicos:</u> a. ¿Cómo es la relación de la planificación y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022? b. ¿Cómo es la relación de la organización y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022?	<u>Objetivo General:</u> Conocer la relación de la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022. <u>Objetivos específicos:</u> a) Identificar cómo es la relación de la planificación y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022. b) Analizar cómo es la relación de la organización y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022. c) Describir cómo es la relación de la dirección y las relaciones interpersonales de los	<u>Hipótesis General:</u> La relación de la gestión administrativa y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022, es directa y significativa. <u>Hipótesis específicas:</u> a) La relación de la planificación y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la municipalidad del distrito de Manantay Ucayali 2022, es directa y significativa. b) La relación de la organización y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022, es directa y significativa. c) La relación de la dirección y las	Gestión Administrativa	Planeación	Metas planificadas
					Misión y formas de trabajo
					Objetivos
					Estrategias
					Planes estratégicos
				Organización	Áreas establecidas
					Unidades de mando
					Capacitaciones
					Estructura organizacional
					Actividades
				Dirección	Comunicación
					Opiniones
					Liderazgo
					Equipos de trabajo
					Toma de decisiones
			Relaciones interpersonales	Control	Cumplimiento de las obligaciones del personal
					Rendición de cuenta
					Corrige los errores
					Plan de trabajo
					Objetivos planificados
				Comunicación	Respeto
					Empatía
					Actitudes
					Opiniones
					Tecnología
					Habilidades motivadoras

c. ¿Cómo es la relación de la dirección y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022? d. ¿Cómo es la relación del control y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022?	trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022. d) Evaluar cómo es la relación del control y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022.	relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022, es directa y significativa. d) La relación del control y las relaciones interpersonales de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Manantay 2022, es directa y significativa.			Relaciones interpersonales
				Compromiso organizacional	Compromiso
					Compromiso grupal
					Cooperación y apoyo
					Logro de objetivos
					Participación
					Identificación
					Incentivo y motivación
				Liderazgo	Trabajo a presión
					Democracia
					Liderazgo
					Integración
					Libertad
					Confianza

Anexo 2: Instrumento 1 cuestionario para medir la gestión administrativa

Estimado señor (a) los que suscribimos, Liz Edith Córdova Valdez y Juan Carlos Dávalos Yépez, egresados de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, le presentamos el cuestionario que tiene por objetivo recabar su opinión con respecto a la gestión administrativa que realiza la Municipalidad Distrital de Manantay”, por lo que agradecemos nos responda las siguientes preguntas con mucha sinceridad.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	La municipalidad cumple con las metas planificadas.					
02	La municipalidad comunica la misión y formas de trabajo a todos sus miembros					
03	La Municipalidad tiene bien definidos sus objetivos.					
04	La municipalidad cuenta con estrategias para mejorar la gestión.					
05	La municipalidad cuenta con planes estratégicos de desarrollo					
06	Las áreas de la municipalidad están bien establecidas.					
07	Existe una buena organización entre las unidades de mando y subordinados					
08	La Municipalidad capacita a su personal.					
09	Consideras que la municipalidad cuenta con una estructura organizacional formal.					
10	Las actividades de la municipalidad se organizan de manera adecuada.					
11	Existe una buena comunicación entre áreas y compañeros de trabajo.					
12	En la municipalidad se tienen en cuenta tus opiniones.					
13	En la municipalidad se dirige con un buen liderazgo.					
14	La municipalidad promueve la formación de equipos de trabajo.					
15	Las decisiones que se toma en la gestión administrativa son las adecuadas.					
16	La municipalidad evalúa en forma permanente el cumplimiento de las obligaciones del personal					
17	En la municipalidad se evalúa la rendición de cuenta de la gestión					
18	La municipalidad corrige los errores encontrados por el órgano de control.					
19	La municipalidad evalúa los resultados obtenidos de su plan de trabajo					
20	La municipalidad evalúa el cumplimiento de los objetivos planificados.					

Anexo 3: Instrumento 2 cuestionario para medir las relaciones interpersonales

Estimado señor (a) los que suscribimos, Liz Edith Córdova Valdez y Juan Carlos Dávalos Yépez, egresados de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, le presentamos el cuestionario que tiene por objetivo recabar su opinión con respecto a las relaciones interpersonales que prácticas en la Municipalidad Distrital de Manantay”, por lo que agradecemos nos responda las siguientes preguntas con mucha sinceridad.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Existe respeto entre compañeros de trabajo.					
02	Los trabajadores son empáticos entre sí.					
03	Los trabajadores muestran buenas actitudes al momento de comunicarse.					
04	Los jefes escuchan las opiniones de los trabajadores con atención.					
05	Hace uso de la tecnología para comunicarse y facilitar su trabajo.					
06	La municipalidad promueve el manejo de habilidades motivadoras para mejorar tu desempeño laboral.					
07	Existe buenas relaciones interpersonales entre todos los trabajadores					
08	Usted está comprometido con su trabajo.					
09	Existe un compromiso grupal de los trabajadores con la institución					
10	Todos los trabajadores cooperan y se apoyan para cumplir el trabajo.					
11	Todos los trabajadores contribuyen al logro de los objetivos de la municipalidad					
12	Todos los trabajadores muestran interés en participar en las diferentes actividades que realiza la municipalidad.					
13	Consideras que todo el personal está identificado con la municipalidad					
14	La Municipalidad incentiva y motiva el trabajo en equipo.					
15	El trabajo que realizas lo haces bajo presión de la autoridad superior					
16	Las direcciones te permiten participar en la toma de decisiones.					
17	Consideras que en la municipalidad existe un buen liderazgo					
18	La municipalidad integra a todos los trabajadores en las diferentes actividades que realiza.					
19	La municipalidad te otorga libertad para tomar decisiones independientemente.					
20	Las autoridades de la municipalidad confían en el trabajo que realizan sus subordinados.					