



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Planificación de actividades administrativas y su relación con la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016”

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Miriam Elizabeth Flores Alvarado

ASESOR:

MBA. Lizeth Erli Mescua Ampuero

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de talento humano

TARAPOTO – PERÚ

2017

**Página de Jurado**



---

Mg. Julio Escalante Torres  
Lic. # 10174  
Mg. Julio Escalante Torres  
Lic. # 10174  
Presidente



---

MBA. Tercero Fasanando Puyo  
Tercero Fasanando Puyo  
Lic. on Administration



---

MBA. Lizeth Erly Mescua Ampuero  
LIC. EN ADMINISTRACION  
MBA. Lizeth Erly Mescua Ampuero  
LIC. EN ADMINISTRACION  
Vocal

## **Dedicatoria**

A mis adorados padres, dos seres maravillosos: Lily y Abdiel por haberme dado su apoyo incondicional, amor y comprensión. A mis queridos abuelos: Eloy y María Lili por brindarme su apoyo moral.

A mis queridos hermanos Eloy y Sergio por todo el amor y confianza. De igual manera dedico este trabajo a mi prima Alexa, por su apoyo y preocupación que desde muy lejos vela por mi bienestar. A mi tía Zadith, que en paz descanse.

## **Agradecimiento**

Al Lic. Rubén Dante Ruiz Cárdenas,  
Gerente General del Instituto Vial  
Provincial de San Martín por darme la  
oportunidad de desarrollarme en la  
empresa que representa.

A los docentes de la Universidad César  
Vallejo, por la asesoría y conducción  
brindada.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Miriam Elizabeth Flores Alvarado, con DNI N° 70050881, autor de mi investigación titulada: "Planificación de actividades administrativas y su relación con la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016", declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, noviembre de 2017.



---

Miriam Elizabeth Flores Alvarado

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Planificación de actividades administrativas y su relación con la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016”, con la finalidad de optar el título de licenciado en administración.

La investigación está dividida en siete capítulos:

Capítulo I. Introducción. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

Capítulo II. Método. Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

Capítulo III. Resultados. En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

Capítulo IV. Discusión. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados durante la tesis.

Capítulo V. Conclusiones. Se considera en enunciados cortos a lo que se ha llegado en esta investigación, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

Capítulo VI. Recomendaciones. Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

Capítulo VIII. Referencias. Se consigna todos los autores citados en la investigación.

## Índice

|   |     |
|---|-----|
| Página del jurado .....   | ii  |
| Dedicatoria.....  | iii |
| Agradecimiento .....  | iv  |
| Declaratoria de autenticidad .....  | v   |
| Presentación.....   | vi  |
| Índice .....  | vii |
| RESUMEN.....  | xi  |
| ABSTRACT.....   | xii |
| I. INTRODUCCIÓN.....  | 13  |
| 1.1. Realidad Problemática.....   | 13  |
| 1.2. Trabajos Previos.....  | 15  |
| 1.3. Teorías Relacionadas al Tema .....   | 22  |
| 1.4. Formulación del Problema .....   | 35  |
| 1.5. Justificación del Estudio .....  | 35  |
| 1.6. Hipótesis.....   | 36  |
| 1.7. Objetivos .....  | 37  |
| II. MÉTODO.....   | 38  |
| 2.1. Diseño de Investigación.....   | 38  |
| 2.2. Variables, Operacionalización .....  | 38  |
| 2.3. Población y muestra .....  | 41  |
| 2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y<br>Confiabilidad..... | 41  |
| 2.5. Métodos de Análisis de Datos .....   | 42  |
| 2.6. Aspectos Éticos .....  | 42  |
| III. RESULTADOS .....   | 43  |
| IV. DISCUSIÓN.....  | 48  |
| V. CONCLUSIÓN.....  | 50  |
| VI. RECOMENDACIONES.....  | 51  |
| VII. REFERENCIAS .....  | 52  |
| ANEXOS.....   | 56  |
| ✓ Instrumentos.....   | 57  |

|   |                                 |    |
|---|---------------------------------|----|
| ✓ | Validación de Instrumentos..... | 61 |
| ✓ | Matriz de Consistencia .....    | 68 |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1</b> Operacionalización de las variables.....         | 39 |
| <b>Tabla 2</b> Escala del instrumento.....                      | 42 |
| <b>Tabla 3</b> Planificación de actividades.....                | 43 |
| <b>Tabla 4</b> Efectividad.....                                 | 45 |
| <b>Tabla 5</b> Prueba de Kolmogorov - Smirnov para muestra..... | 46 |
| <b>Tabla 6</b> Correlación de Variables.....                    | 47 |

## Índice de figuras

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1</b> Planificación de Actividades ..... | 44 |
| <b>Figura 2</b> Efectividad .....                  | 45 |

## RESUMEN

La presente investigación titulada Planificación de Actividades Administrativas y su Relación con la efectividad de Funciones de los Colaboradores del Instituto Vial Provincial De San Martín, Año 2016, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la planificación de actividades administrativas y la efectividad de funciones, para ello se considera una investigación de diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población, es decir por todos los colaboradores que integran el Instituto Vial Provincial de San Martín, que según bases de datos ascienden a un total de 22 colaboradores, se aplicó Cuestionario para la recopilación de información. Se obtuvo como resultado que en la institución objeto de estudio se observa que la planificación de actividades se desarrolla de manera inadecuada y regular en un 59.09 y 22.73% respectivamente, en tanto los colaboradores tienen una efectividad muy bajo y bajo en 45.45 y 50%, llegando a concluir que existe relación entre las variables objeto de estudio, esto debido a que el valor p es menor a 0.05 (0.000) y un coeficiente de 0.889 permitiendo aceptar la hipótesis de investigación.

**Palabras claves:** Planificación de actividades y efectividad de funciones.

## **ABSTRACT**

The present investigation entitled Planning of administrative activities and its relationship with the effectiveness of functions of the staff of the Provincial Roadway Institute Of San Martin, Year 2016, aims to determine the relationship that exists between the planning of administrative activities and the effectiveness of functions, this is considered a correlational research design. The sample was made up of the entirety of the population, that is to say by all partners that integrate the Provincial Roadway Institute of San Martín, which according to data bases amount to a total of 22 partners, was applied questionnaire for the collection of information. The result was that in the institution object of study notes that the planning of activities develops in an inappropriate manner and regulate in a 59.09 and 22.73%, respectively, both partners have a very low and low in 45.45 and 50%, reaching the conclusion that there is a relationship between the variables object of study, this is due to the fact that the p-value is less than 0.05 (0,000) and a coefficient of 0,889 allowing the research hypothesis.

**Key words:** planning of activities and effectiveness of functions.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

Hoy en día los gobiernos locales, entidades públicas y privadas, tienen una gran responsabilidad en el incentivo y promoción del crecimiento económico del país o la mejora de vida de los pobladores, así mismo se puede mencionar que conocer los problemas y necesidades, en función a ello efectúa obras con la intención de satisfacer las necesidades que estos tienen.

Cada entidad del estado planifica sus actividades con el fin de beneficiar a la población y a los participante de la entidad, haciendo uso de una comunicación eficiente y eficaz, siendo reconocido como una herramienta que mantiene la responsabilidad, los objetivos y metas para el cumplimiento de lo planeado, tal es el caso de Argentina según el informe de (ARLOG, 2016) citado por Webpicking (2016) indica que la planificación es un proceso de producción continua, pero también la planificación no solo es inversión sino que también son objetivos que invocan a todos afrontando las expectativas, es por ello que Argentina muestra la planificación de mejorar el transporte en cuanto a la infraestructura el cual muestran como desafío realizar mecanismos de interacción público – privado, reconociendo que las restricciones económicas hacen que muchos casos sea necesario el aporte de capital privado. Es por ello que Argentina muestra como planeará la planificación en cada sector de desarrollo:

En el Consejo Nacional logístico de este país indican que la planificación es una herramienta fundamental para el desarrollo del sector, debido que no solo se basa en proposiciones de buenas intenciones, sino que la práctica de mecanismo eficiente de relación publico privado.

En el plan de infraestructura nacional parten por caracterizar los sectores de lo que se planifica el conjunto de inversiones.

El sector terrestre la planificación está diseñado a largo plazo el cual incluye que la inversión en la red vial federal, aumente en cuanto a los proyectos viales, ferroviario y portuarios, es por ello que se construirá de 2.800 km de a 4.00 km de nuevas autopistas lo que supone la construcción de terceros carriles y banquetes. Desde un ámbito nacional mediante el informe El Peruano (2017) menciona que a través de la Resolución Ministerial N° 154 – 2016 – MTC, se aprobó el manual de operaciones de Pro vía Nacionales, con el fin de planificar, controlar y gestionar actividades y recursos económicos que se emplean para la seguridad y el mantenimiento de las carreteras y puentes de la Red Vial Nacional.

La planificación es el aumento de economía en la empresa tal es el caso del restaurant Boom según el diario el comercio (2014) informa que boom es un restaurant que motiva a su personal brindándoles incentivos, aumentándoles el salario y cumpliendo con todos los beneficios del colaborador, ocasionando que el desempeño del trabajador sea cada vez mejor, es por ello que cree que a cinco años se duplicará su demanda.

En un entorno local la investigación analiza la situación que se viene desarrollando en el Instituto Vial Provincial de San Martín respecto a la planificación de actividades y la efectividad de las funciones, en la que día a día se observa las siguientes deficiencias:

- ✓ Los colaboradores no asumen su responsabilidad o cargo como tal, generando una inadecuada planificación de actividades en esta institución, por cuanto esta direccionada en cumplir con sus objetivos, el cual se cree que el gerente no motiva a los colaboradores para un mejor desarrollo de sus actividades, así mismo los jefes de la institución toman decisiones sin haberse enfocado en los esfuerzos de los colaboradores, el cual es causante de molestias. Es necesario señalar que los recursos materiales cumplen una función primordial en la efectividad y el tiempo oportuno de las actividades, sin embargo,

en el Instituto Vial Provincial de San Martín, presenta deficiencias en cuanto a la proporción de los materiales y el buen funcionamiento de los mismos.

- ✓ Con respecto al manual de funciones, en su mayoría los colaboradores no lo tienen muy claro las funciones a realizar, esto ha permitido sobre carga laboral, malos entendidos y el poco respeto jerárquico, es por ello que el clima laboral es regular, pese a ello el instituto Vial San Martín cumple con sus objetivos, metas y propósitos en cuanto la entrega de sus proyectos.

En la actualidad no existe personal responsable del monitoreo y supervisión del manual organizacional de función, dejando a un lado el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en la entidad.

## **1.2. Trabajos Previos**

En la investigación se recopilaron aquellos trabajos que mayor relación y consistencia presente frente a las variables de estudio, dichos trabajos se presentan a continuación.

A nivel Internacional

- Aguirre (2014), en su investigación titulada: *Planeación Estratégica y Productividad Laboral*. (Tesis pregrado) Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango – Guatemala, el investigador tuvo como objetivo determinar la influencia de la planeación estratégica en la productividad laboral de los trabajadores del Hotel del Campo ciudad de Quetzaltenango, así mismo tomó como instrumento la escala de Likert, llegando a concluir que la planificación estratégica influye en la productividad laboral debido a que prevé las acciones correctivas que se aplica al personal y colaboradores con la finalidad de proporcionarles herramientas que ayuden a direccionarse los progresos para lograr el incremento de la productividad del servicio. Así mismo se concluye que el personal desconoce la planificación estratégica del hotel objeto de estudio, como también los colaboradores

desconocen a un 54% de la planificación y el 90% aunque no la conocen si son productivos. (p.89).

- Ayora y Simbaina (2013), en su investigación titulada: *Manual de funciones para bienes raíces Catedral Basado en el sistema de Gestión por competencias*. (Tesis pregrado) Universidad de Cuenca. Cuenca – Ecuador, los investigadores tuvieron como objetivo elaborar un manual de funciones con base al sistema de gestión por competencias a la empresa “Bienes Raíces Catedral”, que permita contar con un instrumento de apoyo que defina y establezca las funciones, el cual tomaron como instrumento el acervo documentario, llegando a concluir que la falta de información de los empleados sobre cuáles son sus funciones dentro del área de trabajo, el cual aumenta la sobrecarga de trabajo y por ende un mal uso de recursos disponibles de la empresa, así mismo se concluye que la falta de compromiso hacia el cumplimiento de los objetivos. (p.42)
- Díaz (2007), en su tesis titulada: *Aplicación del sistema de Planificación a la construcción de un edificio habitacional de mediana altura*. (Tesis Pregrado) Universidad de Chile. Santiago – Chile. El investigador tuvo como objetivo evaluar el sistema de planificación Last Planner a través de la implementación en la construcción de un edificio habitacional de mediana altura, el cual se tomó como muestra a 40 construcciones, el cual se llegó a concluir que la planificación es una herramienta de suma importancia debido que se destina o se establece responsabilidades como también se desarrolla un mejor trabajo en equipo, el cual ha ayudado que esta empresa no tenga inconvenientes con los trabajadores en la falta de material o espera de la misma, evitando pérdida de tiempo, es por ello que entregaran proyectos de construcción en el tiempo pactado. (p.81)
- Rodríguez (2005), en su tesis titulada: *Planificación y programación de un proyecto de vivienda de dos niveles en un sector residencial*,

*utilizando técnica Cpm y programa de computación Microsoft Project.* (Tesis pregrado) Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, el investigador planteó como objetivo desarrollar la planificación y programar sobre un proyecto de vivienda en el sector residencial, el cual se llegó a concluir que el análisis efectuado para cada método donde se cree conveniente que puede determinar la dirección de la ruta crítica, debido a la tendencia de ruta crítica haciendo uso de la técnica de CPM y el software Microsoft Project, así mismo se hace necesario que en dicha empresa fue necesario desarrollar la planificación y programación. (p.55)

- Concepción; Colmenárez y Hernández (2016) en su tesis titulada: *Cumplimiento de funciones gerenciales del microempresario. (Tesis de pregrado)*. España. La cual tuvo como objetivo En este sentido, el presente trabajo tiene como propósito analizar el cumplimiento de las funciones gerenciales por parte de los microempresarios del Estado Lara, beneficiarios de créditos otorgados por Caritas Diocesana de Barquisimeto. Asimismo, se utilizó un tipo de estudio descriptivo, con una muestra de 120 personas, que ocupan puestos gerenciales. Se llegó a la conclusión que en gran medida la posibilidad de transformación real de la sociedad recae en las manos de los gerentes de las empresas, pues ellos son responsables del éxito que se pueda tener al alcanzar los objetivos organizacionales y satisfacer las demandas sociales. Se realizó un trabajo de campo con modalidad descriptiva, para la cual se aplicaron cuestionarios a los gerentes-dueños de microempresas y personal de la organización encargada del apoyo financiero. Entre los hallazgos más importantes que arroja la investigación, está el reconocimiento de que, a pesar de la informalidad y debilidades presentes en el cumplimiento de las funciones gerenciales, los microempresarios han logrado llevar adelante el proceso gerencial de sus negocios, sin perder su esencia como unidades productivas de menor escala, logrando generar las condiciones necesarias para mantenerse en el sector en el que se

desenvuelven. En este contexto, y en aras de fortalecer la gestión, se reconoce como prioritaria la capacitación gerencial de los microempresarios. (p.78).

A nivel Nacionales

- Alva y Juárez (2014) en su tesis titulada: *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo-2014*. (Tesis pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú, los investigadores plantearon como objetivo determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria del distrito de Trujillo, el cual tomaron como instrumento la encuesta, llegando a concluir que el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es de forma directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel de producción, así mismo la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor producción, además dicha entidad no considera el desempeño de los colaboradores, no existe relación con sus jefes, la empresa capacita de manera limitada a sus colaboradores para desarrollar su trabajo y no existe satisfacción de remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas. (p.75)
- Altamirano (2013), en sus tesis titulada: *La efectividad de funciones y su incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores del centro integrado de seguridad Vigarza S.A.C”, Año 2013*. Lima. Perú. Tuvo como objetivo determinar si la efectividad de funciones tiene incidencia en el rendimiento Laboral de los colaboradores del Centro Integrado de Seguridad “Vigarza S.A.C”, Año 2013. Las cuales el tipo de investigación fue correlacional y descriptivo, teniendo una muestra de 90 personas. Se llegó a la conclusión: Debido a la inadecuada estructura del manual de funciones los colaboradores no trabajan por una meta en común, simplemente se dedican a cumplir órdenes de sus

superiores, generando así inconformidad e insatisfacción que se refleja en un bajo rendimiento laboral. El centro no cuenta con la adecuada estructura del manual de funciones que permita a la organización; coordinación, ejecución, y el control de todas las actividades diarias, permitiendo de esta forma que el colaborador no aproveche y utilice los recursos de una manera óptima. La estructura del manual de funciones actual ha tenido consecuencia directa entre los miembros del centro, reflejando pérdida de tiempos y movimientos al momento de ejecutar sus actividades diarias, provocados por la ausencia, poca claridad y precisión en requisitos personales, objetivo, funciones y competencias del puesto. La incorrecta ejecución de una estrategia para la implementación óptima de la estructura del manual de funciones en la Institución produce el no cumplimiento en los objetivos planteados en cada uno de los puestos designados por el área de talento humano.

- Neyra (2012) en su tesis titulada: *El Planeamiento y el presupuesto Público y su influencia en la Gestión Pública. Caso Defensoría del Pueblo, periodo 2000-2010.* (Tesis Pregrado) Universidad Nacional de Ingeniería, Lima – Perú. El investigador considero como objetivo determinar que la planificación y el presupuesto públicos integrados influyen favorablemente en la gestión pública de la defensoría del pueblo, el cual tomó como muestra la información relacionada de las oficinas a nivel nacional, llegando a concluir que la planificación y el presupuesto público influyen de forma positiva en la gestión pública de la Defensoría del pueblo, es por ello que desarrollar planificación y presupuesto público, haciendo uso de herramientas que permiten realizar seguimiento a su cumplimiento, contribuyendo de manera eficaz y eficiente para alcanzar resultados satisfactorios. (p.124)
- Munive (2010), en su investigación titulada: *Clima organizacional y efectividad de funciones desde la perspectiva de los docentes. Estudio realizado en una Institución Educativa Pública* (Tesis pregrado). Universidad de Trujillo. Perú, concluye que La investigación ha tenido

como objetivo conocer las percepciones de los docentes sobre la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral. Llegando a concluir que en la investigación se conoció la relación entre clima organizacional y la efectividad de funciones, donde los factores de comunicación, relaciones interpersonales, compromiso y satisfacción laboral están estrechamente relacionados. Las docentes perciben que el clima organizacional repercute en el desempeño laboral. Esta investigación pretende demostrar la importancia de brindar un buen ambiente laboral que permitan el buen funcionamiento del desempeño laboral y brindar así una educación de calidad. Los hallazgos obtenidos a través de esta investigación, será una excelente referencia para los directivos para la mejora de la gestión. Se observa que para medir el clima laboral se tiene en cuenta los factores como comunicación, relaciones interpersonales, compromiso y satisfacción laboral, siendo estos repercutidos directamente en el desempeño de las funciones hacia la institución.

A nivel Regional

- Vergara (2012), en su tesis titulada: *Causas que impiden el logro de las metas programadas por el Área de Planificación de la UGEL San Martín en el periodo 2009-2010*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. La investigación tuvo como objetivo general establecer cuáles fueron las causas que impidieron el logro de las metas programadas de la UGEL San Martín en el periodo 2009-2010. Se llegó a la conclusión que la causa principal que impide el logro de las metas es la asignación de recursos económicos innecesarios sumado a esto el mal diseño de los planes de capacitación y monitoreo que se refleja en el desempeño tanto de los docentes como el de los alumnos, así como las barreras burocráticas que impiden la llegada del dinero a la UGEL SM. Las actividades planteadas por la UGEL San Martín están en función a la política educativa nacional permitiendo así un mejor desarrollo de las labores en la institución. Las actividades guardan relación con las metas programadas por el área de planificación

evitando confusión entre actividades que pueden ser similares por su naturaleza. Las actividades con mayor logro fueron Mejorar el desempeño profesional y personal de los docentes con un 88%, Desarrollar una cultura de planificación, evaluación, vigilancia social y rendición de cuentas de la gestión educativa con un 80%. En contraparte las de menor logro fueron Mejorar el acceso y la calidad de la Educación intercultural y Lingüística y Fortalecer la formación en competencia laborales e Impulsar la investigación científica y sociológica vinculada al desarrollo local ambos con un 30%. Las causas del porqué no se logran las metas fueron Ausencia de personal docente, distancia geográfica, Recursos económicos innecesarios, mal diseño del plan de cobertura, mal diseño del plan de capacitación, Envío de información a destiempo o escasa por parte de las II.EE y Barreras burocráticas. (p.88)

- Panduro (2011), en su tesis titulada: *Evaluación de la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la distribuidora Santa Mónica S.A.C. de la ciudad de Tarapoto en el año 2010* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Tuvo como objetivo general Analizar la gestión del talento humano y establecer su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Distribuidora Santa Mónica S.A.C. de la ciudad de Tarapoto en el año 2010. Se llegó a la conclusión La Gestión del Talento Humano, que las actividades de planificación, capacitación y desarrollo personal de la Distribuidora Santa Mónica S.A.C., permite socializar al personal las que conllevan a la sensibilización y confianza interna de los involucrados. El grado del Desempeño Laboral del personal de la Distribuidora Santa Mónica S.A.C., está dentro de los resultados requeridos por la gerencia general. La eficiencia laboral, productividad y competitividad de la Distribuidora Santa Mónica S.A.C., conlleva al logro de las metas, objetivos trazados, haciendo concordante lo ejecutado con lo proyectado en el presupuesto. (p.78)

### 1.3. Teorías Relacionadas al Tema

La planificación

Según Gómez (2013), infiere que la planificación es el adelanto de cómo hacer, que hacer, quien hacerlo y cuando hacerlo, así mismo la planificación es una forma que va desde donde estamos hasta donde queremos llegar, además la planificación es un proceso de mucha exigencia, debido que determina los cursos a acción y la fundamentación de decisiones con el fin de conocer y estimar las razones. (p. 3)

La planificación muestra los siguientes componentes principales:

- Contribución a los objetivos y propósito
- Eficiencia de la planificación
- Primacía de la planificación
- Extensión de la administración

Según Gómez (2013) muestra como propósito de facilitar los objetivos y metas de la empresa debido que las empresas se organizan, integran, direccionan, liderazgo y control el cual están encaminadas a cumplir los objetivos y metas de la empresa. (p. 3)

Según Huanquil (2012) La planificación es una herramienta importante que designa, fija las actividades o cursos de manera concreta y responsable, con el fin de cumplir con las metas, objetivos y formular políticas de empresa de dicha entidad para un mejor trabajo en equipo. La planificación está basada en elementos tales como:

- Objetivo: es el aspecto fundamental para planear y determinar los resultados.
- Elección: implica determinar, analizar y seleccionar la decisión más adecuada.
- Cursos alternos de acción: es la determinación de caminos, acciones, formas y estrategias.
- Futuro: la planificación trata de prever situaciones a futuro y anticipa los hechos y traza actividades futuras. (p.03)

Por otro lado García (2012), expresa que Planificación es la acción y efecto de planificar, función fundamental del proceso Administrativo, sin la previa administración de las actividades, por medio de la planeación no habría nada que organizar, dirigir ni que controlar. Para lograr una administración competente, deben hacerse planes basados en hechos, para prever y ordenar las actividades necesarias. (p.45)

Según Hampton (2011), la planificación de actividades es reflexionar sobre la naturaleza fundamental de la organización y decidir cómo situarla o posicionarla en el ambiente; determinar objetivo de corto plazo; definir métodos de realización. (p. 60)

Según Chávez (2017) señala que la planificación es una herramienta importante para identificar la prioridad y asignación de recursos desde un contexto de cambios y exigencia de avanzar hacia los mejores resultados, debido que se podrá identificar los objetivos, considerando aspectos del entorno, el cual se debe tomar en cuenta las siguientes características:

- Identificación de metas y objetivos, que permiten evaluar los resultados generalmente a través del desarrollo de la planificación.
- Identificar los niveles de concretos para el logro de las metas.
- Establecer un sistema de control interno en las que se defina las responsabilidades y el cumplimiento de las metas.
- Determinar la flexibilidad e incentivo de acuerdo a los compromisos de desempeño. (p.76-77)

Según Terry (2011), la planificación es la selección y relación de hechos, así como la formulación y uso de suposiciones, respecto del futuro en la visión y formulación de las actividades propuestas que se crean necesarias para alcanzar los resultados. También es determinar los objetivos y los cursos de acción que deben tomarse. (p.68)

Para Stoner; Frrman y Gilbert (2016) La planificación es la forma concreta de tomar decisiones que aborda el futuro específico que los gerentes desean para sus organizaciones con el fin de direccionarse a un mejor futuro de la institución, teniendo en consideración las metas debido que son importantes en cuanto a 4 motivos:

- Las metas proporcionan un sentido de dirección: si no existe una meta, las personas y su organización suelen avanzar de manera confundida, reaccionando a los cambios del ambiente sin sentido claro, es por ello que establecer metas refuerza la motivación e inspira a superar los obstáculos que inevitablemente se les presenta.
- Las metas permiten enfocar nuestros esfuerzos. Toda persona u organización cuentan con recursos limitados y una amplísima serie de posibilidades y se comprometen con la forma a utilizar los recursos limitados, esto es de mucha importancia en el caso de la organización, el cual los gerentes coordinaran y analizaran las acciones de los colaboradores.
- Las metas guían nuestros planes y decisiones. es la respuesta de los planes a corto y largo plazo que servirán para tomar decisiones fundamentales tales como ¿Cuál es nuestra meta?
- Las metas sirven para evaluar nuestro avance. Las metas definidas con claridad, mensurable y con límites de tiempo concreto se convierte en parámetros de los resultados y permite a las personas y a los gerentes evaluar los avances logrados. (p. 287-288)

Según Koontz (2008), Una herramienta fundamental para la planeación estratégica es el análisis de FODA, que utiliza la matriz SWOT: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, en español FODA, es de uso corriente para facilitar su memorización. Los elementos internos son las fuerzas generadas y propias de las empresas, y a su vez las debilidades que por razones naturales cualquier organización tiene o se generan en razón del avance tecnológico y de administración de las demás empresas. (p.95)

## Evaluación de la planificación de actividades

Para evaluar la planificación de actividades del Instituto Vial de San Martín se ha considerado la teoría expuesta por Stoner; Frrman & Gilbert (2016), quien da alcance de las siguientes dimensiones e indicadores.

### Sentido de Dirección

Se puede inducir que esta dimensión hace relevar a un proceso social de adaptación de los recursos de una organización, a través de un plan lógico de acción, que consiga con la máxima productividad y rentabilidad, el mantenimiento de la misión-objetivo consensuada en dicha organización. Es decir, es planificar la organización e apuntar hacia un objetivo por la cual se desea lograr. Entre sus indicadores de evaluación será:

Reacción a los cambios: El conocimiento es la clave para ser competitivos. Este indicador ayuda a la empresa a ver qué capacidad tiene para reaccionar frente a los cambios. Mientras más conocimientos y más organizados esté el grupo más fácil es la adaptación de la empresa a los cambios que pueda generar el mercado, y de esa manera puedan salir de algunos inconvenientes que les puede presentar.

Inspiración: Stoner; Frrman & Gilbert (2016) infiere que es el sentido de creatividad que tienen los integrantes de la empresa que busca siempre direccionarse de la mejor manera, buscan que los colaboradores tengan siempre la participación y puedan aportar para realizar la planificación de las actividades. (p.15)

Motivación: este indicador mide la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. La empresa busca funcionar

de manera óptima y así puedan planificar las actividades de la mejor manera, y para ello necesitan esas personas que están motivadas.

#### Enfoque y Esfuerzos

Según Stoner; Frrman & Gilbert (2016) infiere que esta dimensión trata de explicar todo sobre actitud y el compromiso que tiene los colaboradores con la empresa, analizar si están dando todo de sus esfuerzos para ayudar a la empresa a cumplir con sus objetivos, si se integran para la planificación de las actividades. (p.15)

Recursos: Son los esfuerzos que hacen los colaboradores por la adecuada utilización de los insumos, la optimización de sus materiales.

Toma de decisiones: Este indicador explica la capacidad que tiene los gerentes, ante cualquier situación para realizar una buena toma de decisión, analizar la situación actual de la empresa. Aquí se identifica el liderazgo que tiene el gerente.

Coordinación: Stoner; Frrman y Gilbert (2016) infiere que busca la adecuada comunicación entre todas las áreas de la empresa, el buen proceso de desarrollo, la capacidad de acordar todas las actividades cumplirlas de la mejor manera.

#### Planes y Decisiones

Según Stoner; Frrman & Gilbert, (2016) Evaluará todo respecto a la gestión estratégica de la empresa, mediante el análisis de los planes propuestos ya sea en diferentes tiempos, las decisiones a tomar o ya tomadas, para así diagnosticar lo técnico, lo estructural, lo personal y lo administrativo.

Planes a corto plazo: Stoner; Frrman & Gilbert (2016) señala que se darán la evaluación a todas las metas trazadas para un año o antes o la finalidad de mejorar aspectos organizativos, y la mejora del servicio.

Planes a Largo Plazo: Se evalúan los planes a largo plazo con la finalidad de buscar un plan futuro para la empresa, ya que su ventaja radica en que siempre pueden disponer de un faro que guíe en los momentos de incertidumbre. El objetivo final está en el horizonte y va trazado a grandes rasgos cómo desean llegar a ese objetivo.

Metas: Stoner; Frrman y Gilbert (2016) el indicador evalúa la importancia y el cumplimiento de estas para lograr la planificación estratégica que realiza la empresa, así como también las empresas que tengas metas es sinónimo a motivación para el personal. Por ejemplo, en vez de simplemente intentar tener una rentabilidad general, los empleados pueden trabajar para mejorar la rentabilidad en un 10% para el final del año. La mayoría de personas intentan ser exitosas, pero tener un estándar específico sobre qué constituye a éxito los motivará a esforzarse para alcanzar la excelencia. Si las metas están ligadas a otras recompensas externas, como reconocimiento o premios, el nivel de motivación puede mejorar aún más.

#### Evaluación de Avances

Stoner; Frrman & Gilbert (2016) señala que esta dimensión consta de evaluar todo lo planificado, ya que se ve los resultados, las mejoras, los acuerdos, las metas, los planes, capacidad de respuesta, calidad de servicio, es decir se encargará de medir el avance obtenido hasta ese momento. (p.12)

Tiempo: Es la capacidad de respuesta que da la empresa para brindar sus servicios, mediante al tiempo de entrega acordado, mejora de servicio, y la evaluación de la eficiencia del trabajo. (Stoner; Frrman & Gilbert, 2016)

Resultados: Como todo proceso es necesario después de culminado se necesita saber la respectiva evaluación de los resultados, ya que es importante para la empresa y mediante eso pueda ver lo que es la toma

de decisiones gerenciales, para mejorar las falencias o para reforzar las fortalezas.

#### Efectividad de Funciones.

Según Salas (2010) infiere que es el cumplimiento de las funciones establecidas en la organización en el tiempo oportuno, para ello se considerará el manual de funciones en la que se encuentra explícita las actividades a realizar las diferentes dependencias existentes en la entidad pública.

Según Hernández (2011), menciona que la efectividad es el logro de la mayor satisfacción del cliente y de la empresa mediante los procesos mejores y más económicos. Es decir, la efectividad es el logro simultáneo de la eficacia y la eficiencia. (p.65)

González (2007) infiere que la efectividad es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, y da cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos que se han planificado: cantidades a producir, clientes a tener, órdenes de compras a colocar, etc. Cuando se considera la efectividad como único criterio se cae en los estilos efectivistas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. (p.98)

La efectividad es profundizar en:

- Lo que es correcto hacer para obtener resultados y alcanzar los objetivos.
- La acertada dirección de los recursos humanos y de la realización de los esfuerzos.
- El desarrollo de multihabilidades.
- El trabajo en equipo.
- La búsqueda de resultados extraordinarios.

Evaluación de la efectividad de funciones

Para estimar la efectividad de funciones en los colaboradores del Instituto Vial de San Martín, se ha considerado la teoría proporcionada por (Salas, 2010), quien señala dos dimensiones, es decir la eficiencia y eficacia, que garantizan el desarrollo continuo de la entidad.

### Eficiencia

Según Salas (2010) infiere que es la capacidad que tiene el personal para hacer las cosas bien, donde depende de la calidad humana o motora de los agentes que realizan la labor, para expedir un servicio de calidad. Asimismo, se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado (es decir, cumplir un objetivo con el mínimo de recursos disponibles y tiempo.) es por eso que es necesario comprender todos los ángulos desde donde es visto, a fin de satisfacer todas las necesidades. Los indicadores que según comprenden esta dimensión según los autores son:

Salas (2010) infiere que es el cumplimiento de funciones con menor tiempo, el trabajador responsable o encargado de realizar las actividades laborales dentro de la empresa o institución, debe cumplir en su totalidad el trabajo en un menor tiempo posible, de esa manera pueda comenzar con una nueva actividad, demostrando la eficiencia en el trabajo realizado. (p.61)

Cumplimiento de funciones con menor recurso, lo que indica que el recurso utilizado por el personal para realizar sus actividades cotidianas debe ser en menor proporción, por lo tanto, se hace manifiesto la eficiencia cuando pocos recursos son utilizados para alcanzar un mismo fin, por su parte, cuanto más objetivo son logrados por el personal con menos consumo de recursos son más eficientes.

Eficacia: Como segunda dimensión según (Salas, 2010) tenemos la eficacia, que es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera o se desea tras la realización de una acción, es decir, la realización de

actividades que permitan alcanzar mejores resultados, de las cuales tenemos como indicador. (p.65)

Acatamiento de las funciones: lo cual indica que cuando un trabajador realiza sus actividades tal cual fue estipulado por su superior, utilizando los medios y recursos que él crea conveniente, obtiene un resultado favorable, cumpliendo con los objetivo y meta esperado por la empresa.

El cumplimiento de funciones con menores riesgos: siendo esta la más importante dentro de una empresa o institución porque permitirá cumplir o efectuar las funciones con el menor riesgo posible, sin la preocupación de una respuesta o daño colateral en función a las tareas realizadas.

#### Manual funciones

Toda empresa o institución es necesario que maneje un manual de funciones, sobre todo aquellas que son de dimensiones extensas, ya que así se puede manejar un control de las funciones que realiza el personas dentro de una empresa o institución, el manual de funciones es un instrumento sumamente importante debido a la eficaz ayuda para aplicar estrategias dentro de ella, debido que determina y delimita el campo de cada área de trabajo, es por ello que es de importancia tomar en cuenta los siguientes pasos de un manual de funciones:

#### Funciones de los colaboradores

- Visitar la empresa o institución y entrevistar al responsable de área con el fin de obtener información sobre el objetivo que tiene como encargado, cuáles son sus características de poder diferenciarse de las demás áreas y la organización que maneja la empresa o institución.
- Analizar en qué estado se encuentra la empresa o institución.
- Analizar cuál es la documentación y racionalización del estado actual de la empresa o institución.
- Elaborar un anteproyecto de las funciones a cumplir.
- Mostrar al personal el anteproyecto con el fin de hacerles partícipes.

- Modificar, corregir y/o ampliar el anteproyecto.
- Presentar el manual de funciones de la empresa o institución.

Jobandtalent, (2013) señala que todos estos pasos de la elaboración de un manual de funciones benefician a la empresa o institución debida:

- Determinan y delimitan las actividades del colaborador, permitiendo que las personas se interrelacionen con el mayor conocimiento, así mismo ayuda a la integración, comunicación y desarrollo entre trabajadores.
- Elimina los desequilibrios de trabajo.
- En el instrumento para planificar los planes como organización.
- Con los conocimientos de los colaboradores se puede elaborar un mejor manual de funciones. (p.1-4)

El manual de funciones es un documento oficial que detalla la institución, así mismo señala los puestos de trabajo y la relación con el alcance de los objetivos; explica la jerarquía, grados y responsabilidades, en cuanto a las funciones y actividades de la organización, así mismo este documento permite conocer la cultura de la organización y proporciona que el usuario amplíe la visión del en cuanto a la organización. El manual de funciones se clasifica en:

- Generales: es la información de la organización, estructura, las funciones como también casos los nombres y números de trabajadores.
- Específicas: estas se concentran en la información de una unidad administrativa tales como área, puesto, o equipo. (p.113)

Mdjesus (2010) menciona que el manual de funciones dentro de una organización es un documento que contiene las normativas de la organización de manera ordenada y sistemática, así mismo se generaría una mayor comunicación, los manuales de funciones se clasifican en:

- Manual general de la organización: es la que refleja la estructura de la organización total.

- Manual específico de la organización: comprende las responsabilidades y funciones de cada área. (p.2-4)

Clasificación del manual de funciones:

Según Salas (2010) indica que las funciones es un documento que contiene las normativas de la institución de manera ordenada y sistemática, así mismo se generaría una comunicación eficaz, manteniendo un buen clima laboral, es por ello que Salas clasifica las funciones a través del MOF y el ROF:

MOF: (Manual de organización y funciones) es el documento técnico normativo de gestión institucional donde describe y establece las funciones básicas, específicas, relación de autoridad, dependencia y coordinación, el MOF contiene la estructura de la organización donde se describe el puesto de trabajo.

El MOF tiene como objetivo:

Describir las funciones de cada uno de los colaboradores.

Determina las responsabilidades y obligaciones.

Precisa la interrelación jerárquica y las funciones internas y externas de la organización.

Describir el proceso administrativo racionalizado.

El cual para realizar esta herramienta importe es necesario tomar en cuenta las siguientes etapas:

#### 1. Planeamiento

- ✓ Propósito de elaborar el manual.
- ✓ Usuarios del manual
- ✓ Recursos materiales a utilizar
- ✓ Plantear métodos para utilizar en la recolección de datos y análisis de la misma
- ✓ Cronograma de cada una de las funciones

✓ Designación de responsabilidades para elaborar el manual.

## 2. Recopilación de información

La recopilación de información se basará de acuerdo al método fijado en el planeamiento.

## 3. Estudio y análisis

En el enfoque del estudio el cual se dan de forma general y específica.

General: es analizar la estructura de la organización.

Específicos: son las responsabilidades que cada área debe cumplir de acuerdo a lo establecido.

## 4. Redacción del proyecto.

Después de haber analizado la información y delimitado los campos, se procede la redacción del manual, tomando en cuenta el esquema, así mismo este debe desarrollar de manera clara, breve, sencillo y concreto.

## 5. Revisión y aprobación.

La redacción del proyecto del manual de funciones, será presentada a la autoridad superior de la organización, para que realice las correcciones necesarias, lo revise y dé el visto bueno.

Después de que haya revisado el jefe el manual, se pasará a la oficina de racionalización, seguido a la oficina de asesoría jurídica.

## 6. Presentación e impresión

El manual se debe imprimir en hoja suelta A-4 y guardarlo en folder que permitan el buen manejo así mismo esta tendrá que estar enumerada para evitar confusiones.

## 7. Difusión

El manual después de ser aprobado, se debe repartir al personal y a cada dependencia.

## 8. Actualización

En esto se procederá a verificar y estudiar los documentos para el mejor cumplimiento de los objetivos con el fin de mejorar como organización. (Salas, 2010; pp. 1-6)

ROF (Reglamento de organización y funciones) es un documento que expresa la decisión de cómo debe formularse la organización, teniendo en cuenta el tipo de estructura, la fundamentación de los objetivos y las responsabilidades de cada área.

Así mismo el ROF es un instrumento que contiene las disposiciones técnicas y administrativas tales como:

- Por su estructura debida que son las disposiciones técnicas y administrativas que regulan fijan y completan la organización.
- Precisión de su naturaleza, finalidad, funciones generales.
- Establece la estructura orgánica y funcional de la dependencia hasta el nivel tres de la organización.
- Que se realizará dentro de la organización y quienes serán los encargados.
- Cuál es la estructura para desarrollar el modelo de gestión
- Cuáles son las funciones que corresponde a cada área.
- La relación jerárquica de coordinación y en general de trabajo establecidos.
- Las facultades específicas de los titulares de las unidades orgánicas.

Así mismo el ROF está bajo lineamiento de:

- Evitar duplicidad de funciones.
- Establecer con claridad las responsabilidades y niveles de autoridad.
- Reflejar una estructura orgánica con fines y objetivos de la organización
- Establecer una estructura sin muchos niveles.
- Permitir la flexibilidad para que la organización se adecue a los cambios económicos, tecnológicos y políticos.

- Contener información sobre las cadenas de mando, relación de las funciones, atribuciones específicas y unidades orgánicas. (Salas, 2010; pp.1-5)

## **1.4. Formulación del Problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la planificación de actividades administrativas y la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016?

### **1.4.2. Problema específico**

¿Cómo es la planificación de actividades administrativas de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016?

¿Cuál es el nivel de efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016?

¿Cuál es el grado de relación entre la planificación de actividades administrativas y la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016?

## **1.5. Justificación del Estudio**

### **Justificación teórica**

Por tanto, el investigador se identifica en su primera variable, planificación de actividades administrativas con la teoría de Stoner; Frrman & Gilbert (2016) quien define la Planificación de actividades como la forma concreta de tomar decisiones que aborda el futuro específico que los gerentes desean para sus organizaciones con el fin de direccionarse a un mejor futuro de la institución, teniendo en consideración las metas.

### **Justificación práctica**

Este estudio se justifica porque los resultados obtenidos han sido de gran utilidad a las entidades de gobierno regional y local, para conocer la importancia de la planificación de actividades y la efectividad de funciones por parte de los colaboradores. A partir de este estudio realizado, las autoridades locales y provinciales, pueden formular una mejor planificación de actividades y tomar acciones pertinentes, a fin de mejorar la interrelación entre estas dos variables importantes como son la planificación de actividades y la efectividad de funciones. Esto es particularmente importante porque puede constituir un elemento clave para el cumplimiento de las metas como institución.

### **Justificación Metodológica**

La presente investigación se justifica debido a que los instrumentos, herramientas y procedimientos utilizados, permitieron dar solución a la problemática observada, puesto que serán de gran relevancia para aplicadas en posteriores análisis de variables y realidad similar.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre la planificación de actividades administrativas y la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016.

### **1.6.2. Hipótesis específico**

Hi: La planificación de actividades administrativas de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016, adecuada.

Hi: El nivel de efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016, es adecuada.

Hi: El grado de relación entre la planificación de actividades administrativas y la efectividad de funciones de los

colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016, es significativa.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre la planificación de actividades administrativas y la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016.

### **1.7.2. Objetivo específicos.**

O1. Conocer la planificación de actividades administrativas de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016.

O2. Evaluar el nivel de efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016.

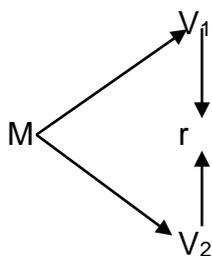
O3. Establecer el grado de relación entre la planificación de actividades administrativas y la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

Según Valderrama (2016) la presente investigación es de diseño Descriptivo - correlacional, debido que se busca describir cada una de las características que presentan las variables y seguidamente determinar la relación entre la planificación de actividades y la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016. (p.179)

El esquema empleado es el siguiente:



Donde

m= 22 colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín.

V1= Planificación de actividades administrativas

V2= Efectividad de funciones

r= relación

### 2.2. Variables, Operacionalización

#### 2.2.1. Variables

Variable I : Planificación de actividades Administrativas

Variable II : Efectividad de funciones

#### 2.2.2. Operacionalización

**Tabla 1** Operacionalización de las variables

| <b>VARIABLES</b>                             | <b>Definición conceptual</b>   | <b>Definición operacional</b>   | <b>Dimensiones</b>   | <b>Indicadores</b>   | <b>Escala de medición</b> |
|--|--|---|--|--|---------------------------|
| Planificación de actividades administrativas | Es la forma concreta de tomar decisiones que aborda el futuro específico que los gerentes desean para sus organizaciones con el fin de direccionarse a un mejor futuro de la institución, teniendo en consideración las metas debido que son importantes. (Stoner; Frrman & Gilbert, 2016) | Es el procedimiento que se realiza en el área objeto de estudio con el fin de lograr las metas y objetivos planificados inicialmente. | Sentido de dirección<br><br>Enfoques y esfuerzos<br><br>Planes y decisiones<br><br>Evaluación de avances | Reacción a los cambios<br>Inspiración<br>Motivación<br><br>Recursos<br>Toma de decisiones<br>Coordinación<br><br>Planes a corto plazo<br>Planes a largo plazo<br>Metas<br><br>Tiempo<br>Resultados | Ordinal                   |
| Efectividad de funciones                     | Es el cumplimiento de las funciones  | La efectividad de funciones esta  | Eficiencia   | Con el cumplimiento de funciones con menor tiempo.   | Ordinal                   |

establecidas en la evaluada en cuanto  
organización en el al cumplimiento del  
tiempo oportuno (salas, manual de funciones  
2010)

Eficacia

Cumplimiento de funciones con  
menor recurso.

Acatamiento de las funciones.

El cumplimiento de funciones con  
menores riesgos.

---

**Fuente: Bases teóricas**

### **2.3. Población y muestra**

Población.

La población está conformada por todos los colaboradores que integran el Instituto Vial Provincial de San Martín, que según bases de datos ascienden a un total de 22 colaboradores, que se encuentran distribuidos según las áreas que conforman el Instituto vial.

Muestra.

La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población, es decir por todos los colaboradores que integran el Instituto Vial Provincial de San Martín, que según bases de datos ascienden a un total de 22 colaboradores.

### **2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad**

Técnicas

Encuesta: Se utilizó la encuesta para la recopilación de información en campo

Instrumentos

Cuestionario: Para la recopilación de información se utilizó como instrumento el cuestionario, que estuvo diseñado de tal forma, que permita determinar qué relación existe entre la planeación de actividades y la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín.

Los instrumentos están de acuerdo a una escala de Likert que consta de 5 elementos detallados a continuación:

**Tabla 2** Escala del instrumento

| Escala del Instrumento | Escala de la variable |         |
|------------------------|-----------------------|---------|
| Nunca                  | Muy inadecuada        | 19 - 33 |
| Casi Nunca             | Inadecuada            | 34 - 48 |
| A veces                | Regular               | 49 - 64 |
| Casi siempre           | Adecuada              | 65 - 79 |
| Siempre                | Muy adecuada          | 80 -95  |

*Fuente: Elaboración propia*

Validez.

Para la validación de nuestros cuestionarios se efectuaron mediante la aplicación del sistema de expertos que consiste en someter a la revisión de nuestros cuestionarios a tres profesionales expertos en las variables.

Confiabilidad

Para poder determinar el grado de confiabilidad del cuestionario a utilizarse, se aplicó una prueba piloto a los diversos usuarios de aquellas instituciones públicas de la ciudad de Tarapoto; los resultados fueron sometidos a la prueba de confiabilidad de “alpha de cronbach”. Gamarra, Rivera, Wong y Pujay (2015)

## **2.5. Métodos de Análisis de Datos**

La información obtenida en el trabajo de campo será procesada utilizando los métodos estadísticos, para determinar la relación entre las variables e estudio, es decir la correlación de Pearson, asimismo la información se presentará en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos. Gamarra, Rivera, Wong y Pujay (2015)

## **2.6. Aspectos Éticos**

Siguiendo los requisitos y las normas éticas establecidos por la universidad y para hacer este trabajo de investigación afirmo que el trabajo es de originalidad y propiedad intelectual del autor.

### III. RESULTADOS

Para el desarrollo de la investigación es importante efectuar un diagnóstico situacional en cuanto a la variable en general y sus respectivas dimensiones, siendo estos presentados a continuación:

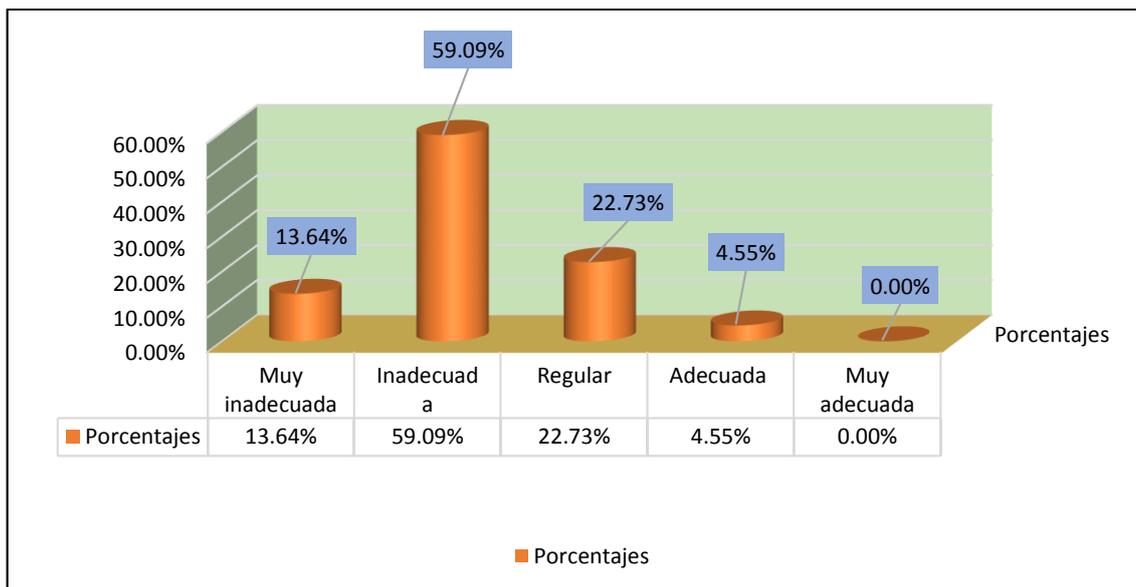
#### **Planificación de actividades administrativas de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016.**

Para el desarrollo del objetivo siguiente se hace el análisis de las respuestas de los 22 colaboradores de acuerdo a las escalas respectivas:

**Tabla 3** *Planificación de actividades*

| <b>Escala del Instrumento</b> | <b>Escala de la variable</b> | <b>Frec.</b> | <b>%</b>  |             |
|-------------------------------|------------------------------|--------------|-----------|-------------|
| Nunca                         | Muy inadecuada               | 19 -         | 3         | 13.64%      |
|                               |                              | 33           |           |             |
| Casi Nunca                    | Inadecuada                   | 34 -         | 13        | 59.09%      |
|                               |                              | 48           |           |             |
| A veces                       | Regular                      | 49 -         | 5         | 22.73%      |
|                               |                              | 64           |           |             |
| Casi siempre                  | Adecuada                     | 65 -         | 1         | 4.55%       |
|                               |                              | 79           |           |             |
| Siempre                       | Muy adecuada                 | 80 -         | 0         | 0.00%       |
|                               |                              | 95           |           |             |
| <b>Total</b>                  |                              |              | <b>22</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Archivos del IVP



**Figura 1** Planificación de Actividades

Fuente: Archivos del IVP

**Interpretación:**

Conforme a la Tabla y Figura 1, se muestra los resultados tras la aplicación del cuestionario que evalúa las actividades de planificación administrativas, donde se evidencia que el (13,64%, 3) infieren que dichas actividades se desarrollan de manera “muy inadecuada”, el (59,09%, 13) se da de forma “inadecuada”, el (22,73%, 5) de forma “regular” y tan solo el (4,55%, 1) mencionan que dichas actividades se da de forma “adecuada”.

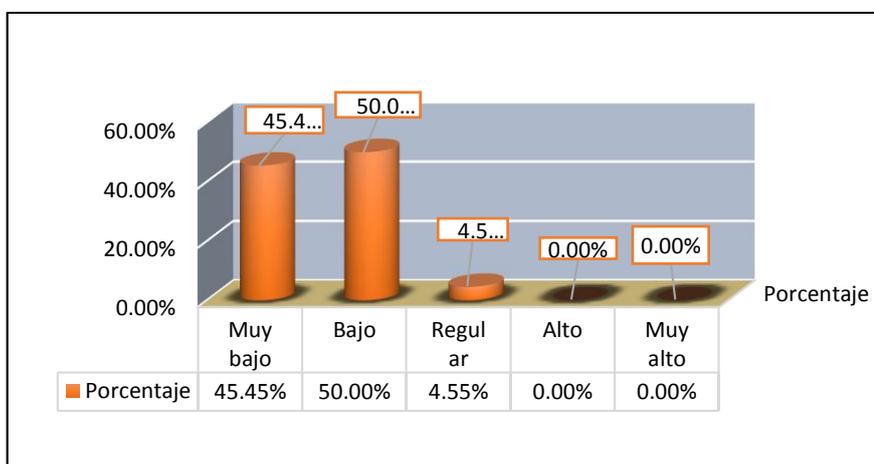
**Nivel de efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016.**

Para el desarrollo del objetivo siguiente se hace el análisis de las respuestas de los 22 colaboradores de acuerdo a las escalas respectivas según su instrumento compuesto con 20 interrogantes:

**Tabla 4 Efectividad**

| Escala del Instrumento | Escala de la variable | Frec. | %      |
|------------------------|-----------------------|-------|--------|
| Nunca                  | Muy bajo              | 20 -  | 45.45% |
|                        |                       | 35    |        |
| Casi Nunca             | Bajo                  | 36 -  | 50.00% |
|                        |                       | 51    |        |
| A veces                | Regular               | 52 -  | 4.55%  |
|                        |                       | 67    |        |
| Casi Siempre           | Alto                  | 68 -  | 0.00%  |
|                        |                       | 83    |        |
| Siempre                | Muy alto              | 84 -  | 0.00%  |
|                        |                       | 100   |        |
| <b>Total</b>           |                       | 22    | 100%   |

Fuente: Archivos del IVP



**Figura 2. Efectividad**

Fuente: Archivos del IVP

Interpretación:

De acuerdo a la tabla y Figura 2, conseguidos a través del cuestionario realizadas a la muestra de la investigación, con respecto al nivel de efectividad de las funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016, refleja que: El (45.45%, 10) reconocen que el nivel de efectividad de los colaboradores es “muy bajo”, el (50%, 11) mencionan que el nivel es “bajo”

y tan sólo un (4,55%, 1) infiere que el nivel de efectividad de los colaboradores es “regular”.

**Relación entre la planificación de actividades administrativas y la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016**

**Tabla 5** Prueba de Kolmogorov - Smirnov para muestra

|                                       |                      | Planifica<br>ción | Efectivid<br>ad |
|---------------------------------------|----------------------|-------------------|-----------------|
| N                                     |                      | 22                | 22              |
| Parámetros<br>normales <sup>a,b</sup> | Media                | 42,73             | 35,64           |
|                                       | Desviación<br>típica | 10,296            | 8,488           |
| Diferencias más<br>extremas           | Absoluta             | ,138              | ,137            |
|                                       | Positiva             | ,138              | ,120            |
|                                       | Negativa             | -,101             | -,137           |
| Z de Kolmogorov-Smirnov               |                      | ,649              | ,642            |
| Sig. asintót. (bilateral)             |                      | ,793              | ,804            |

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

Según los datos reportados por la SPSS, en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov), se mostró que ambas variables están normalmente distribuidas, debido a que el nivel de significancia obtenido para ambas variables sobrepasa el valor de 0.05 (0,793 planificación de actividades y 0,804 para efectividad de funciones), es por ello que se procedió a la aplicación de la prueba de Pearson.

**Tabla 6** *Correlación de Variables*

|                   |                              | Planifica<br>ción | Efectivi<br>dad |
|-------------------|------------------------------|-------------------|-----------------|
|                   | Correlación de               | 1                 | ,889**          |
| Planifica<br>ción | Pearson<br>Sig. (unilateral) |                   | ,000            |
|                   | N                            | 22                | 22              |
|                   | Correlación de               | ,889**            | 1               |
| Efectivid<br>ad   | Pearson<br>Sig. (unilateral) | ,000              |                 |
|                   | N                            | 22                | 22              |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Elaboración Propia

### **Interpretación:**

Los datos que nos muestra la Tabla 4, realizadas a través del programa de SPSS, se evidencia de manera estadística que la correlación P existente entre las dos variables; Planificación de actividades y efectividad; es de 0.889, donde muestra que existe una relación directa; positiva considerable; ya que esto señala que a medida que vaya incrementado la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan (0,00 sig unilateral). Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor.

#### IV. DISCUSIÓN

En el desarrollo de la investigación se consideró el estudio de las diversas teorías, las mismas que guardan relación en cuanto a la importancia que tienen en las organizaciones, en ese sentido se da inicio abordando la planificación, donde Gómez, 2013, indica que es el adelanto de cómo hacer, que hacer, quien hacerlo y cuando hacerlo, así mismo la planificación es una forma que va desde donde estamos hasta donde queremos llegar, es un proceso de mucha exigencia, debido que determina los cursos a acción y la fundamentación de decisiones con el fin de conocer y estimar las razones, de igual manera Terry (2011), afirma que es la selección y relación de hechos, así como la formulación y uso de suposiciones, respecto del futuro en la visión y formulación de las actividades propuestas que se crean necesarias para alcanzar los resultados, de acuerdo a lo mencionado se efectúa el análisis y se observa que dentro de la organización objeto de estudio las actividades se desarrollan de manera inoportuna, el mismo que no permite alcanzar las metas operativas planteadas en cada periodo, de acuerdo a esta realidad la investigación planteada por Aguirre guarda una relación significativa donde plantea “Planeación Estratégica y Productividad Laboral” (Estudio realizado en Hotel del Campo, Quetzaltenango), llegando a concluir que la planificación estratégica influye en la productividad laboral debido a que prevé las acciones correctivas que se aplica al personal y colaboradores con la finalidad de proporcionarles herramientas que ayuden a direccionarse los progresos para lograr el incremento de la productividad del servicio.

Luego de efectuar el análisis de la variable primera se consideró el estudio de la segunda en el que se analiza la eficacia en función a las dimensiones planteadas por Salas en el 2010 que indica a la eficacia que es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera o se desea tras la realización de una acción, es decir, la realización de actividades que permitan alcanzar mejores resultados, de las cuales tenemos como indicador, así mismo en tanto al eficiencia siendo esta la más importante dentro de una empresa o institución porque permitirá cumplir o efectuar las funciones con el menor riesgo posible,

sin la preocupación de una respuesta o daño colateral en función a las tareas realizadas, las mismas que de acuerdo a investigaciones anteriores como es el caso de Altamirano, T (2013) en sus tesis “La efectividad de funciones y su incidencia en el rendimiento laboral de los colaboradores del centro integrado de seguridad “Vigarza S.A.C”, Año 2013, donde la incorrecta ejecución de una estrategia para la implementación óptima de la estructura del manual de funciones en la Institución produce el no cumplimiento en los objetivos planteados en cada uno de los puestos designados por el área de talento humano, de acuerdo al análisis de la investigación se observa la existencia de relación entre las variables objeto de estudio.

## V. CONCLUSIÓN

- 5.1. En el desarrollo de la investigación se determinó que existe relación entre las variables objeto de estudio, esto debido a que el valor p es menor a 0.05 (0.000) y un coeficiente de 0.889 permitiendo aceptar la hipótesis de investigación.
- 5.2. En la institución objeto de estudio se observa que la planificación de actividades se desarrolla de manera inadecuada y regular en un 59.09 y 22.73% respectivamente, los mismos que no permiten el desarrollo de las funciones coherentemente para el cumplimiento de las metas organizacionales.
- 5.3. En cuanto al desarrollo de las funciones en la institución los colaboradores tienen una efectividad muy bajo y bajo en 45.45 y 50% respectivamente, es decir no logran alcanzar el desarrollo de sus labores diarias.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1. El gerente debe delegar las funciones de acuerdo al puesto y sin sobrecargar a un solo personal, con la finalidad de que estos puedan realizar sus funciones asertivamente y por último establecer estándares de tiempo para trabajos específicos.
- 6.2. El gerente debe evaluar mensualmente el desempeño de los colaboradores con la finalidad de evitar contratiempos en cada proceso operativo de igual manera durante el inicio de las labores enseñarlos correctamente el manual de funciones.
- 6.3. El gerente de la institución debe considerar los resultados de la investigación para tomar decisiones en cuanto a la gestión del talento humano permitiendo obtener un mejor desempeño y sobre todo alcanzar las metas y objetivos planteados inicialmente.

## VII. REFERENCIAS

- Alva, J. L y Juárez, J. A (2014) *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo-2014*. (Tesis pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú. Recuperado en el 2014 de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA\\_JOSE\\_SATISFACCI%C3%93N\\_LABORAL\\_AGROPECUARIA.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf)
- Administración III (2015) *Apuntes para la asignatura*. Recuperado en octubre del 2015 de <http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-36-Administracion-III.pdf>
- Aguirre, H.L. (2014) *Planeación Estratégica y Productividad Laboral (Estudio realizado en Hotel del Campo, Quetzaltenango)*. (Tesis pregrado) Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango – Guatemala. Recuperado el 15 de mayo del 2014 de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Aguirre-Hugo.pdf>
- Ayora, D. P y Simbaina, O. L (2013) *Manual de funciones para “Bienes Raíces Catedral” Basado en el sistema de Gestión por competencias*. (Tesis pregrado) Universidad de Cuenca. Cuenca – Ecuador. Recuperado en mayo del 2013 de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/3351/1/Tesis.pdf>
- Chávez, I (2017) *La planificación estratégica y la gestión orientada a los resultados*. (1ªed.) Perú: Gaceta Jurídica S.A
- Díaz, D., A (2007) *Aplicación Del Sistema De Planificación 'Last Planner' a la construcción de un edificio habitacional de mediana altura*. (Tesis Pregrado) Universidad de Chile. Santiago – Chile. Recuperado de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2007/diaz\\_da/sources/diaz\\_da.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2007/diaz_da/sources/diaz_da.pdf)
- Ezcurra, A; Bariola, N; Naters, L. & Romero, L. (2007). *Iniciarse en la Redacción Universitaria, exámenes, trabajos y reseñas*. (1º Ed.). Fondo Editorial. Lima – Perú.
- El peruano (2016) *Modifican el Manual de Operaciones del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional - PROVIAS NACIONAL*. Recuperado el 16 de marzo del 2017 de

<http://busquedas.elperuano.com.pe/normaslegales/modifican-el-manual-de-operaciones-del-proyecto-especial-de-resolucion-ministerial-n-138-2017-mtc0102-1498900-1/>

- El comercio (2014) *'Boom' gastronómico sin planificación, por Iván Alonso*. Perú, recuperado el 07 de marzo del 2014 de <http://elcomercio.pe/opinion/mirada-de-fondo/boom-gastronomico-sin-planificacion-ivan-alonso-noticia-1714286>
- Gamarra, G., Rivera, T. A., Wong, F. J. y Pujay, O. E. (2015) *Estadística e investigación con aplicaciones del SPSS*. (2ª ed.) Perú: Editorial San Marcos.
- García, T. (2012). *Diccionario Enciclopédica Larousse*. México: EDICIONES LALAROUSE, S.A, de C.V., México, D.F.
- Gómez, D (2013) *Proceso Administrativo, Principios de la Planeación, Premisas y Pronósticos, La Organización: concepto e importancia, Las gráficas de la organización: Organigramas y Diagramas*. Recuperado el 02 de mayo del 2013 de <http://devigomez.blogspot.pe/2013/05/proceso-administrativo.html>
- Hampton, D. R. (2011). *Concepto de Planeación*. En S. H. Rodríguez, *Fundamentos de gestión empresarial* (pág. 171). Ciudad de México: mexicana
- Hernández, R; Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta edición). McGraw – Hill / Interamericana Editores: México.
- Hernández, S. (2011). *Presupuesto*. En S. Hernández, *Fundamentos de gestión Empresarial* (pág. 183). México: INTERAMERICANA C.V.
- Huanquil, C; Cutimbo, B; Molina, H; Llerena, G y Torres, M (2012) *La planificación*. Recuperado el 20 de diciembre del 2012 de <http://es.calameo.com/read/00452040628de146a2695>
- Jobandtalent (2013) *el manual de funciones de la empresa*. Recuperado el 27 de junio del 2013 de <https://blog.jobandtalent.com/el-manual-de-funciones-de-la-empresa/>
- Koontz. (2011). *Definición de liderazgo*. En A. Pulido, *Fundamento de Gestión* (pág. 217). México: McGraw- HILL/ INTERAMERICANA.
- Neyra, M. (2012) *el Planeamiento y el presupuesto Público y su influencia en la Gestión Pública. Caso Defensoría del Pueblo, periodo 2000-2010*. (Tesis

- Pregrado) Universidad Nacional de Ingeniería, Lima – Perú. Recuperado en agosto del 2012 de [http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/1594/1/neyra\\_gm.pdf](http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/1594/1/neyra_gm.pdf)
- Martínez, S. H. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial (Vol. 1)*. (E. C. Gutiérrez, Ed.) México, México, México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A DE C.V.
- Mdjesus (2010) *Tipos de manuales administrativos*. (2ªEd). México: Pearson
- Munive (2010), en su investigación “*Clima organizacional y efectividad de funciones desde la perspectiva de los docentes. Estudio realizado en una Institución Educativa Pública*” (Tesis pregrado). Universidad de Trujillo. Perú. Recuperado de: <http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-36-Administracion-III.pdf>
- Robbins, S. & Judge, T. (2009), *Efectividad de funciones* (3ª ed.) México: Pearson.
- Rodríguez, H.W. (2005) *Planificación y programación de un proyecto de vivienda de dos niveles en un sector residencial, utilizando técnica Cpm y programa de computación Microsoft Project*. (Tesis pregrado) Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperado en septiembre del 2005 de [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08\\_2568\\_C.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_2568_C.pdf)
- Salas, M. A (2010) *reglamento de organización y funciones*. Perú. Recuperado el 21 de octubre del 2010 de <http://salasmacchiavello.blogspot.pe/2010/10/reglamento-de-organizacion-y-funciones.html>
- Salas, M.A (2010) *manual de organización y funciones*. Perú. Recuperado el 21 de octubre del 2010 de <http://salasmacchiavello.blogspot.pe/2010/10/manual-de-organizacion-y-funciones-mof.html>
- Sánchez, A. (2011). *Manual de Redacción académica e Investigativa: Cómo escribir, evaluar y publicar artículos*. (1ª ed.) Medellín: Católica del Norte Fundación Universitaria, 2011, págs. 224
- Stoner; J; Frrman, E & Gilbert, D (2016) *administración*. (8ªed.) México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A
- Terry, G. R. (2011). *Concepto de planeación*. En S. H. Rodríguez, Fundamentos de gestión empresarial (pág. 171). Ciudad de México: mexicana

Valderrama. S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (6° Ed). Perú: San Marcos

Webpicking (2016). *El plan de infraestructura de transporte para Argentina*. Argentina, recuperado el 18 de noviembre del 2016 de <http://webpicking.com/el-plan-de-infraestructura-de-transporte-para-la-argentina/>

# **ANEXOS**

✓ Instrumentos



El presente cuestionario, tiene como finalidad educativa evaluar la **planificación de actividades** realizadas en el Instituto Vial de San Martín, obteniendo únicamente la obtención de información.

Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una “X” según corresponda; asimismo, precise su respuesta si la pregunta lo amerita.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

| PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES |   |        |   |   |   |   |
|------------------------------|---|--------|---|---|---|---|
| D1                           | Sentido de dirección  | Escala |   |   |   |   |
|                              |   | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1                            | ¿Sus compañeros de trabajo suelen abarcar todas las responsabilidades?  |        |   |   |   |   |
| 2                            | ¿Los jefes de las áreas suelen delegar muchas funciones a los colaboradores?  |        |   |   |   |   |
| 3                            | ¿Las acciones de dirección ejecutadas por los jefes de áreas son las correctas?                                       |        |   |   |   |   |
| 4                            | ¿Sus compañeros mantienen nuevas propuestas de trabajo para la eficiencia de sus funciones?                           |        |   |   |   |   |
| 5                            | ¿Sus compañeros de trabajo están dispuestos a realizar todo tipo de funciones no establecidas en su perfil de puesto? |        |   |   |   |   |
| D2                           | Enfoques y esfuerzos  | Escala |   |   |   |   |
|                              |   | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6                            | ¿Sus compañeros de trabajo suelen coordinar sus actividades al inicio de la jornada laboral?                          |        |   |   |   |   |

|           |   |               |          |          |          |          |
|-----------|---|---------------|----------|----------|----------|----------|
| 7         | ¿Los colaboradores se organizan consecuentemente para verificar los resultados de sus actividades?      |               |          |          |          |          |
| 8         | ¿Se consideran los esfuerzos de sus compañeros de trabajo?  |               |          |          |          |          |
| 9         | ¿Cuenta usted con los recursos materiales suficientes para realizar eficientemente sus funciones?       |               |          |          |          |          |
| 10        | ¿La entidad realiza acciones de supervisión para constatar la falta de recursos de los colaboradores?   |               |          |          |          |          |
| <b>D3</b> | <b>Planes y decisiones</b>  | <b>Escala</b> |          |          |          |          |
|           |   | <b>1</b>      | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 11        | ¿Las funciones que realiza en entidad, se basan en un plan diario sobre sus necesidades?                |               |          |          |          |          |
| 12        | ¿Las actividades ejecutadas por los colaboradores son realizadas con previa programación?               |               |          |          |          |          |
| 13        | ¿Las decisiones que suelen establecer sus compañeros de trabajo son consideradas por los jefes de área? |               |          |          |          |          |
| 14        | ¿Las decisiones establecidas, en su mayoría, tuvieron buenos resultados?                                |               |          |          |          |          |
| <b>D4</b> | <b>Evaluación de avances</b>  | <b>Escala</b> |          |          |          |          |
|           |   | <b>1</b>      | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 15        | ¿Las actividades son realizadas en el tiempo oportuno?  |               |          |          |          |          |
| 16        | ¿Las necesidades de sus compañeros de trabajo son resueltas en el tiempo oportuno?                      |               |          |          |          |          |
| 17        | ¿Los resultados de las acciones y actividades son inmediatas?   |               |          |          |          |          |
| 18        | ¿Los resultados son evaluados constantemente?   |               |          |          |          |          |
| 19        | ¿Sus compañeros de trabajo cumplen con sus actividades en el tiempo establecido?                        |               |          |          |          |          |



Buenos días/tardes sr. (a):

El presente cuestionario tiene como objetivo primordial evaluar la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial de San Martín. El cuestionario es de finalidad académica y es realizado de forma anónima. A continuación, usted encontrará una serie de interrogantes acerca de trabajadores dentro de su área. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas:

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

| EFECTIVIDAD |   |   |   |   |   |   |
|-------------|---|---|---|---|---|---|
| D1          | EFICIENCIA  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|             | <b>Cumplimiento de funciones con menor tiempo</b>   |   |   |   |   |   |
| 1           | Las actividades realizadas por los trabajadores son desarrolladas en el tiempo oportuno.        |   |   |   |   |   |
| 2           | La información solicitada es entregada en el tiempo oportuno.                                   |   |   |   |   |   |
| 3           | Los trabajadores de su área aprovechan su tiempo laboral al máximo para realizar sus funciones. |   |   |   |   |   |
| 4           | Los trabajadores cumplen responsablemente sus labores hasta la hora de salida.                  |   |   |   |   |   |
| 5           | La ejecución de las funciones conlleva a desarrollarse en menor tiempo.                         |   |   |   |   |   |
|             | <b>Cumplimiento de funciones con menor recursos</b>   |   |   |   |   |   |
| 6           | Los trabajadores ejecutan sus funciones optimizando los recursos con los que cuenta.            |   |   |   |   |   |
| 7           | Los trabajadores solicitan material incensario para la realización de sus actividades.          |   |   |   |   |   |

|           |  |  |  |  |  |  |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| 8         | Los trabajadores presentan un informe de los recursos que no se han usado al realizar sus actividades.                                   |  |  |  |  |  |
| 9         | Los trabajadores indican a la gerencia de su área si requiere materiales logísticos adicionales para ejecutar sus trabajos de oficina.   |  |  |  |  |  |
| 10        | Los trabajadores aprovechan adecuadamente los recursos utilizados.   |  |  |  |  |  |
| <b>D2</b> | <b>EFICACIA</b>  |  |  |  |  |  |
|           | <b>Acatamiento de las funciones</b>  |  |  |  |  |  |
| 11        | Los trabajadores desempeñan sus funciones de manera activa y en armonía con los demás.   |  |  |  |  |  |
| 12        | Los trabajadores enfocan en nuevos objetivos a cumplir dentro de su área de trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 13        | Los trabajadores logran cumplir los objetivos trazados y espera ser recompensado al mismo tiempo.  |  |  |  |  |  |
| 14        | Los trabajadores obedecen al manual de funciones del Instituto Vial de San Martin  |  |  |  |  |  |
| 15        | Cuando existen reuniones acerca de la gestión operativa dicha área, asisten todos los empleados del Instituto Vial de San Martin         |  |  |  |  |  |
|           | <b>Cumplimiento de funciones con menores riesgos</b>   |  |  |  |  |  |
| 16        | Los trabajadores cumplen sus funciones sin provocar problemas u acciones que pongan en riesgo el ambiente laboral de los demás miembros. |  |  |  |  |  |
| 17        | Los trabajadores cuentan con el apoyo necesario de sus compañeros para realizar sus labores con eficiencia.                              |  |  |  |  |  |
| 18        | Las funciones se desarrollan considerando los riesgos a presentarse.   |  |  |  |  |  |
| 19        | Se está cumpliendo con las funciones laborales dentro del área que ha sido atribuido.  |  |  |  |  |  |
| 20        | Los trabajadores cumplen sus funciones con el menor riesgo posible ante el desarrollo de documentos académicos.                          |  |  |  |  |  |

✓ Validación de Instrumentos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**FICHA DE EVALUACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y Nombres del experto : *Burgos Cardales, Roger*  
 Institución donde labora : *UCV*  
 Especialidad : *Magister en Administración*  
 Instrumento de evaluación : *Encuesta*  
 Autor (s) del instrumento (s) : *Miriam Elizabeth Flores Alvarado*

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

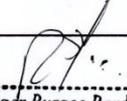
| CRITERIOS            | INDICADORES   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5         |
|----------------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD             | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | X         |
| OBJETIVIDAD          | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | X         |
| ACTUALIDAD           | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.   |   |   |   |   | X         |
| ORGANIZACION         | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. |   |   |   |   | X         |
| SUFICIENCIA          | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.  |   |   |   | X |           |
| INTENCIONALIDAD      | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.   |   |   |   | X |           |
| CONSISTENCIA         | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.   |   |   |   | X |           |
| COHERENCIA           | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.   |   |   |   | X |           |
| METODOLOGIA          | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.   |   |   |   | X |           |
| OPORTUNIDAD          | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |   |   |   | X |           |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   |   |   |   |   | <b>44</b> |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINION DE APLICACIÓN  
Puedo aplicar su instrumento  
.....  
.....  
.....

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

Tarapoto, 20 de Septiembre de 2017

  
-----  
Mg. Rogér Burgos Bardales  
CLAD: 9264

Sello personal y firma



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

## FICHA DE EVALUACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto : *SAMAZAN HIDALGO MIGUEL ANGELO*  
Institución donde labora : *UCV*  
Especialidad : *ADMINISTRACIÓN*  
Instrumento de evaluación : *ENCUESTA*  
Autor (s) del instrumento (s) : *FLORES ALVARADO MIRIAM EUGENIA*

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS       | INDICADORES   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5           |
|-----------------|---|---|---|---|---|-------------|
| CLARIDAD        | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | X           |
| OBJETIVIDAD     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | X           |
| ACTUALIDAD      | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.   |   |   |   |   | X           |
| ORGANIZACION    | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. |   |   |   |   | X           |
| SUFICIENCIA     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.  |   |   |   |   | X           |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.   |   |   |   |   | X           |
| CONSISTENCIA    | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.   |   |   |   |   | X           |
| COHERENCIA      | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.   |   |   |   |   | X           |
| METODOLOGIA     | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.   |   |   |   |   | X           |
| OPORTUNIDAD     | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |   |   |   |   | X           |
| PUNTAJE TOTAL   |   |   |   |   |   | <i>50 =</i> |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINION DE APLICACIÓN

SI ES APLICABLE

.....  
.....  
.....  
.....

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

50

Tarapoto, 06 de NOVIEMBRE de 2017

  
-----  
Lic. Adm. Miguel Salazar Hidalgo  
CLAD N° 10633

Sello personal y firma



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

## FICHA DE EVALUACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto : *CARDILLO TORRES, JULIO OESSON*  
 Institución donde labora : *UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARTÍN - T*  
 Especialidad : *MG. GESTION PUBLICA*  
 Instrumento de evaluación : *ENCUESTA*  
 Autor (s) del instrumento (s) : *FLORES ALVARADO, MIRIAM ELIZABETH*

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS            | INDICADORES   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5         |
|----------------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD             | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   |   | X         |
| OBJETIVIDAD          | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |   | X         |
| ACTUALIDAD           | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.   |   |   |   |   | X         |
| ORGANIZACION         | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. |   |   |   |   | X         |
| SUFICIENCIA          | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.  |   |   |   |   | X         |
| INTENCIONALIDAD      | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.   |   |   |   |   | X         |
| CONSISTENCIA         | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.   |   |   |   |   | X         |
| COHERENCIA           | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.   |   |   |   |   | X         |
| METODOLOGIA          | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.   |   |   |   |   | X         |
| OPORTUNIDAD          | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.   |   |   |   |   | X         |
| <b>PUNTAJE TOTAL</b> |   |   |   |   |   | <b>50</b> |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

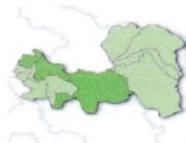
III. OPINION DE APLICACIÓN  
*SI ES APLICABLE*  
.....  
.....  
.....  
.....

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

Tarapoto, *06* de *DIC* ..... de 2017

*Jact*  
-----  
Lic. Mg. Julio César Cappillo Torres  
REGUC N° 07736  
CLAD - PERÚ

Sello personal y firma



INSTITUTO VIAL PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

## CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

*El que suscribe: Miriam Elizabeth Flores Alvarado.*

*Estudiante de X ciclo del Programa de estudio Desarrollo del Proyecto de Tesis de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela de Administración, con DNI 70050881, quien ha realizado su investigación en el Instituto Vial Provincial de San Martín la cual toda información identificada dentro de la empresa es veraz y auténtica, teniendo como título PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SU RELACIÓN CON LA EFECTIVIDAD DE FUNCIONES DE LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO VIAL PROVINCIAL DE SAN MARTÍN, AÑO 2016; con la finalidad que permitirá al Instituto preocuparse por la planificación de actividades administrativas de los colaboradores y como esta se refleja en la efectividad de funciones de la misma, y partir de esto dar posible respuesta al problema de investigación.*

*Se adjunta la autorización de la investigación.*

*Atentamente,*

Miriam Elizabeth Flores Alvarado  
DNI 70050881

INSTITUTO VIAL PROVINCIAL  
SAN MARTÍN  
Rubén D. Ruiz Cardenas

✓ **Matriz de Consistencia**

| Titulo  | Problema  | Objetivo  | Hipótesis  | Variable  | Dimensiones   | Indicadores   | Técnicas de recolección                          |
|---|---|---|--|---|---|---|--|
| <p><b>Titulo</b><br/>"Planificación de actividades administrativas y su relación con la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016".</p> | <p>¿Qué relación existe entre la planificación de actividades administrativas y la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016?</p> | <p><b>General</b><br/>Determinar la relación que existe entre la planificación de actividades administrativas y la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016</p> <p><b>Específicos</b><br/>Conocer la planificación de actividades administrativas de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016.<br/><br/>Evaluar el nivel de efectividad de funciones de los colaboradores del</p> | <p>Hi: Existe relación significativa entre la planificación de actividades administrativas y la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016.</p> | <p><b>Planificación de las actividades</b></p> <p><b>Efectividad de funciones</b></p> | <p>Sentido de dirección</p> <p>Enfoques y esfuerzos</p> <p>Planes y decisiones</p> <p>Evaluación de avances</p> <p>Eficiencia</p> | <p>Reacción a los cambios</p> <p>Inspiración</p> <p>Motivación</p> <p>Recursos</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Coordinación</p> <p>Planes a corto plazo</p> <p>Planes a largo plazo</p> <p>Metas</p> <p>Tiempo</p> <p>Resultados</p> <p>Con el cumplimiento de funciones con menor tiempo</p> <p>Cumplimiento de funciones con menor recurso</p> | <p>Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario</p> |

|  |  |   |  |  |          |   |  |
|--|--|---|--|--|----------|---|--|
|  |  | Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016.  |  |  |          | Acatamiento de las funciones.                     |  |
|  |  | Establecer el grado de relación entre la planificación de actividades administrativas y la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016. |  |  | Eficacia | El cumplimiento de funciones con menores riesgos. |  |





**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD  
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02

Versión : 08

Fecha : 12-09-2017

Página : 1 de 1

Yo, Lizeth Ery Mescua Ampuero, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor (a) de la tesis titulada:

"Planificación de actividades administrativas y su relación con la efectividad de funciones de los colaboradores del Instituto Vial Provincial de San Martín, año 2016", de la estudiante Miriam Elizabeth Flores Alvarado, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 07 de Diciembre de 2017.

.....  
MBA: Lizeth Ery Mescua Ampuero  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
Firma

MBA. Lizeth Ery Mescua Ampuero

DNI: 42694079

|         |                            |        |   |        |           |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección /<br>Vicerrectorado de Investigación<br>y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|