

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE CIRCULACIÓN DE  
LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTE Y  
COMUNICACIONES, AMAZONAS, 2019.**

**Autora:**

**Bach. Maria Graciela Carranza Huablocho**

**Asesor:**

**Dr. Edward Enrique Rojas de la Puente.**

**Registro: (.....)**

**CHACHAPOYAS - PERÚ**

**2022**

## **DATOS DEL ASESOR**

### **Nombres y Apellidos:**

Edward Enrique Rojas de la Puente

### **Documento Nacional de Identidad:**

26673622

### **URL de ORCID:**

<https://orcid.org/0000-0001-9026-1244>

## **Campo de Investigación y el Desarrollo OCDE según la organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico**

5.00.00---Ciencias Sociales

5.02.00---Economía, Negocios

5.02.04---Negocios, Administración

## **DEDICATORIA**

La presente Tesis está dedicada en agradecimiento a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi objetivo trazado, a mi familia porque ellos estuvieron en todo momento brindándome su apoyo incondicional y sus consejos para ser de mí una buena persona y profesional.

Y a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

Maria Graciela Carranza Huablocho

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecer a Dios y a mis docentes personas de gran sabiduría quienes sean esforzado para enriquecerme de grandes conocimientos y así llegar a la meta en la que me encuentro.

Fácil no fue el proceso, pero gracias a sus conocimiento y dedicaciones que me han transmitido durante estos ciclos, he logrado importantes objetivos como el culminar el desarrollo de mi tesis con éxito y así lograr obtener una titulación profesional.

Maria Graciela Carranza Huablocho

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI.

**RECTOR**

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLON

**VICERRECTOR ACADÉMICO**

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

**VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ

**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

## VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



**UNTRM**

### REGLAMENTO GENERAL

PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

#### ANEXO 3-K

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ( )/Profesional externo ( ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Gestión Administrativa y Desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Amazonas 2019; del egresado María Graciela Carranza Huabicho de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, ..... de ..... del .....

.....  
Firma y nombre completo del Asesor

## JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



---

Dr. ADOLFO CACHO REVILLA

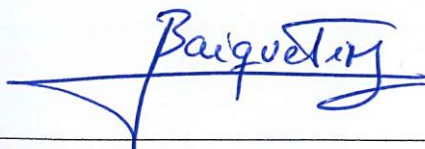
**PRESIDENTE**



---

Lic. CYNTHIA MEDALLITH DIAZ PLASENCIA

**SECRETARIO**



---

Mg. DENNIS BRAYAN BAIQUE TIMANÁ

**VOCAL**

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



**UNTRM**

## REGLAMENTO GENERAL

PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3-O

#### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

*Gestión Administrativa y Desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Amazonas 2019,*

presentada por el estudiante ( ) /egresado (x) *Maria Gracela Cuzanza Huabla* de la Escuela Profesional de *Administración de Empresas*.

con correo electrónico institucional *graci\_2011@hotmail.com*

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene *16* % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor ( ) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene ..... % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, *07* de *Diciembre* del *2021*



SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....  
.....



# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**

PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 3-Q

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 30 de Mayo del año 2022, siendo las 16:09 horas, el aspirante: Maria Graciela Caranza Huablaho, defiende en sesión pública presencial () / a distancia ( ) la Tesis titulada: Optimización Administrativa y Desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Amazonas 2019, teniendo como asesor a Edelvard Enrique Rojas de la Puente, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración Empresarial a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Adolfo Pacheco Revilla

Secretario: Cynthia Melalich Diaz Plojencia

Vocal: Dennis Bryan Baigue Timana



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 17:00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....  
.....

## ÍNDICE GENERAL

DATOS DEL ASESOR .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS .....	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS .....	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS.....	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE GENERAL .....	x
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
RESUMEN .....	xv
ABSTRACT.....	xvi
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>II. MATERIAL Y MÉTODOS .....</b>	<b>20</b>
2.1. Objeto de estudio .....	20
2.2. Variable de estudio .....	20
2.3. Tipo de estudio.....	20
2.4. Diseños de la investigación.....	20
2.5. Población.....	20
2.6. Muestra y muestreo.....	20
2.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
2.8. Análisis de datos .....	20
<b>III. RESULTADOS. ....</b>	<b>22</b>
3.1. Diagnóstico de la Gestión Administrativa en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional De Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019... .....	22

3.2. Desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019.....	32
3.3. Influencia de la de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019. ....	39
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>42</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>44</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>45</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>48</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Como se encuentra la planificación gestión administrativa de la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	22
Figura 2. Como es la inducción para los nuevos colaboradores de la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	22
Figura 3. Como Se encuentran las capacitaciones que brinda la Dirección de Circulación de la DRTC-A para sus trabajadores ya sean nuevos o antiguos .....	23
Figura 4. Como se desarrollan los planes que tiene la Dirección de Circulación de la DRTC-A. ....	23
Figura 5. Como se distribuye las funciones de los trabajadores en la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	24
Figura 6. Como se encuentra organizado la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	24
Figura 7. Los datos que se recopilan siempre son pasados a una base de datos establecidos por la Dirección de Circulación de la DRTC-A. ....	25
Figura 8. Como considera el manejo de los sistemas administrativos por los trabajadores de la Dirección de Circulación de la DRTC-A .....	25
Figura 9. Como considera los métodos operativos establecidos en la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	26
Figura 10. Como se encuentra el manejo de la validez de la información que se incorporan a los sistemas en la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	26
Figura 11. Como considera usted que se encuentra la ejecución de actividades de la Dirección de Circulación de la DRTC-A .....	27
Figura 12. Como considera usted los programas de capacitación que tiene la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	27
Figura 13. Como considera usted que se encuentra la comunicación que tiene la Dirección de Circulación de la DRTC-A .....	28
Figura 14. Como considera usted que son las capacitaciones para la gestión administrativa en la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	28
Figura 15. Como considera usted que está siendo la gestión administrativa de la Dirección de Circulación de la DRTC-A .....	29
Figura 16. Como considera usted que es la evolución del uso de la gestión administrativa en la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	29

Figura 17. Como considera usted que se encuentra capacitado el personal de la Dirección de Circulación de la DRTC-A para el cumplimiento de sus funciones. ....	30
Figura 18. Como considera usted que se debe realizar supervisión de la gestión administrativa en la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	30
Figura 19. Como considera usted la labor de su supervisor en la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	31
Figura 20. Como considera usted la corrección de las fallas o deficiencias dentro de la Dirección de Circulación de la DRTC-A .....	31
Figura 21. Como considera usted que maneja los métodos establecidos en la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	32
Figura 22. Como cree usted que es la calidad de trabajo de sus compañeros de la Dirección de Circulación de la DRTC-A .....	32
Figura 23. Como cree usted que es el manejo de las técnicas de trabajo dentro de la Dirección de Circulación de la DRTC-A .....	33
Figura 24. Como es la capacidad de trabajo de los colaboradores de la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	33
Figura 25. Cómo calificaría usted el trabajo en equipo dentro de la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	34
Figura 26. Como considera usted que cumple con los objetivos propuestos dentro de la Dirección de Circulación de la DRTC-A .....	34
Figura 27. Como considera el uso de los recursos que le son brindados por la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	35
Figura 28. Considera usted que cumple con las tareas señaladas dentro de la dirección de Circulación de la DRTC-A.....	35
Figura 29. Considera Usted que se le hizo una buena asignación de funciones en la Dirección de Circulación de la DRTC-A .....	36
Figura 30. Como considera que los objetivos plateados por la Dirección de Circulación de la DRTC-A lo ayudan a desarrollarse profesional y personalmente .....	36
Figura 31. Como considera usted que se identifica con la Dirección de Circulación de la DRTC-A .....	37
Figura 32. Como considera usted el ambiente en el que se desempeña sus actividades laborales. ....	37

Figura 33. Como considera usted la motivación efectuada por la Dirección de Circulación de la DRTC-A.....	38
Figura 34. Como califica usted el reconocimiento que le hace la Dirección de Circulación de la DRTC-A por el logro de los objetivos. ....	38
Figura 35. Como considera usted el salario que recibe por el trabajo que desempeña en la dirección de Circulación de la DRTC-A .....	39

## RESUMEN

La investigación titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019”, tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019. La investigación fue no experimental con un enfoque transversal y cuantitativo. Con la investigación se concluye que: El diagnóstico de la gestión administrativa a permitiendo identificar que existen déficit en las dimensiones de planificación, dirección, operación y control, donde los trabajadores identifican que las capacitaciones, la comunicación y el cumplimiento de los planes son los principales elementos que se tendrían que mejorar dentro del proceso de gestión administrativa. La evaluación del desempeño laboral ha identificado que el trabajador considera que cumple con sus funciones de manera individual pero que existen limitaciones al momento del trabajo en equipo. A esto se debe tomar que se ha identificado que existe un alto nivel de satisfacción en cuanto a la motivación laboral y al salario percibido. Se ha llegado a determinar que existe influencia significativa entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral en las dimensiones de planificación, control, dirección, operación con las dimensiones de desempeño laboral con el cumplimiento de funciones y motivación

**Palabras claves:** gestión administrativa, administración, clima laboral, desempeño laboral, colaboradores, dirección regional.

## **ABSTRACT**

The research entitled "Administrative management and work performance in the Directorate of Circulation of the Regional Directorate of Transport and Communications, Amazonas, 2019", had as a general objective to determine the influence of administrative management on work performance in the Directorate of Circulation of the Regional Directorate of Transportation and Communications, Amazonas, 2019. The research was non-experimental with a cross-sectional and quantitative approach. The research concludes that: The diagnosis of administrative management allows to identify that there are deficits in the dimensions of planning, direction, operation and control, where workers identify that training, communication and compliance with plans are the main elements that should be improved within the administrative management process. The evaluation of the work performance has identified that the worker considers that he fulfills his functions individually but that there are limitations when working as a team. From this it must be taken that it has been identified that there is a high level of satisfaction in terms of work motivation and salary received. It has been determined that there is significant influence between the administrative management variable and the work performance variable in the dimensions of planning, control, direction, operation with the dimensions of work performance with the fulfillment of functions and motivation

Keywords: administrative management, administration, work environment, work performance, collaborators, regional management.



## I. INTRODUCCIÓN

Bonilla & Díaz, (2015) investigaron sobre “**Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades "Ciudadela las Piñas" del Cantón Milagro, periodo 2012-2014**”, realizado en la universidad Nacional de Milagro. Principal objetivo: estudiar los acontecimientos que tiene la G.A. sobre el desenvolvimiento laboral de los delegados del Hospital Cristiano de Especialidades, se utilizó el método descriptivo con un estudio correlacional no experimental. Concluyendo: el nivel de progreso como institución que ha demostrado el hospital es relativamente bajo, entonces esto, se debió a que se han tomado decisiones incorrectas que están a cargo de los directivos, lo cual ha perjudicado al desenvolvimiento de los colaboradores y por ende consecuentemente las molestias de los pacientes con los que cuenta. Se ha verificado que, en el proceso de reclutamiento para los colaboradores, no se ha manifestado exactamente qué actividades cumplirán, originando que en muchas oportunidades dupliquen sus actividades y generando molestias en los empleados.

Caisa, (2015) en su investigación “**La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato**”. Realizado en la Universidad Técnica de Ambato. Teniendo como principal objetivo: determinar cómo influye la G.A. en el desenvolvimiento laboral en la organización “ALHICE” - Ambato. Tuvo un enfoque cualitativo con una investigación bibliográfica de tipo explicativa y correlacional. Se concluyó: la organización “Alhice” hasta el momento no tiene un patrón de G.A., por lo que se le recomienda aplicar un instrumento administrativo para poder encaminar con mejores logros como institución. La organización actualmente no cuenta con estrategias, objetivos y políticas, no tiene una planificación como institución. Los colaboradores muestran poco interés cuando realizan sus actividades, siendo esto un factor sumamente importante y por el cual la empresa manifiesta problemas actualmente.

Arellano, (2018) en su investigación **Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018**. Realizado en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo constituir la correlación que existe en la G.A. y el desenvolvimiento profesional de los participantes de la UGEL, se utilizó el método

correlacional – transversal. Podemos concluir que si existe correlación entre la G.A. y desenvolvimiento laboral de los colaboradores de la UGEL.

Cajo, (2018) en su investigación **“Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, 2018.”** Realizado en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, con el objetivo de establecer el dominio de la G.A. en el desenvolvimiento profesional de los colaboradores del M.A.R, fue un trabajo de tipo descriptivo. Se concluye que la G.A. si influye en el desenvolvimiento laboral, ya que aporta a que los colaboradores realicen mejor sus actividades y por ende muestran mejoras positivas como institución, además se pudo analizar que la G.A. es de gran ayuda y aporta mejoras para el desenvolvimiento laboral del ministerio.

Ferrer, (2017) investigó sobre **Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016**, realizado en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue establecer la correlación que concurre entre la G.A. y desenvolvimiento laboral de los colaboradores de la MPC, 2016. Se aplicó la investigación de tipo descriptiva correlacional, la cual apporto para concluir: Actualmente si existe correlación entre la G.A. y el desenvolvimiento laboral en base a los informes rescatados por parte de los colaboradores. Se pudo analizar que efectivamente impacta de manera positiva la G.A. en los colaboradores, aportando mejorías en su trabajo y sobre en la motivación de cada colaborador.

Pomalaza, (2017) en su investigación **Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 37001 de Huancavelica – 2017**. Realizado en la Universidad Peruana de los Andes, cuyo objetivo fue instaurar la correlación que existe entre la G.A. y el desenvolvimiento laboral, se utilizó la investigación descriptiva, analítica e inductiva. Podemos concluir que actualmente si existe correlación en la G.A. con el desenvolvimiento laboral en la I.E. P. N° 37001. Los cuales se manifiesta en la actitud de cada colaborador y en la identidad que demuestran al realizar sus actividades.

La investigación se formuló como problema ¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección

Regional de Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019?, como objetivos específicos se planteó lo siguiente: Realizar un diagnóstico de la gestión administrativa en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019, Evaluar el desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019 y Analizar la influencia de la de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019; y como hipótesis la influencia de la gestión administrativa es significativa en el desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019.

## **II. MATERIAL Y MÉTODOS**

### **2.1.Objeto de estudio**

Dirección de Circulación de la DRTC- A

### **2.2.Variable de estudio**

**2.2.1. Variable 01:** Gestión administrativa

**2.2.2. Variable 02:** Desempeño laboral

### **2.3.Tipo de estudio**

Correlacional

### **2.4.Diseños de la investigación**

Transversal

### **2.5.Población**

**P1:** 11 colaboradores de la D. R.T.C. (Fuente: DRTC- A)

### **2.6.Muestra y muestreo**

**Muestreo**

**M1:** Se tomará en su totalidad a los 11 colaboradores de la D.R.T.C.

### **2.7.Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

El presente proyecto de investigación buscó determinar la correlación que existe entre la G.A. y el desenvolvimiento laboral la Dirección de Circulación. La investigación fue no experimental con un enfoque transversal y cuantitativo.

La variable G.A. fue considerada para el diagnóstico bajo los indicadores de planificación, organización, control, se diseñará encuestas y entrevistas tanto a trabajadores como a directivos de las cuatro subdirecciones de esta dependencia. En la variable desempeño laboral fue medida a través de un test utilizado para instituciones públicas, se aplicaron encuestas a todo el personal de la Dirección; estas variables fueron analizadas en conjunto a través de un cruce de información para poder determinar la correlación existente.

### **2.8.Análisis de datos**

Los datos fueron analizados independientemente por cada variable para ello serán previamente procesados en información de distribución estadística para

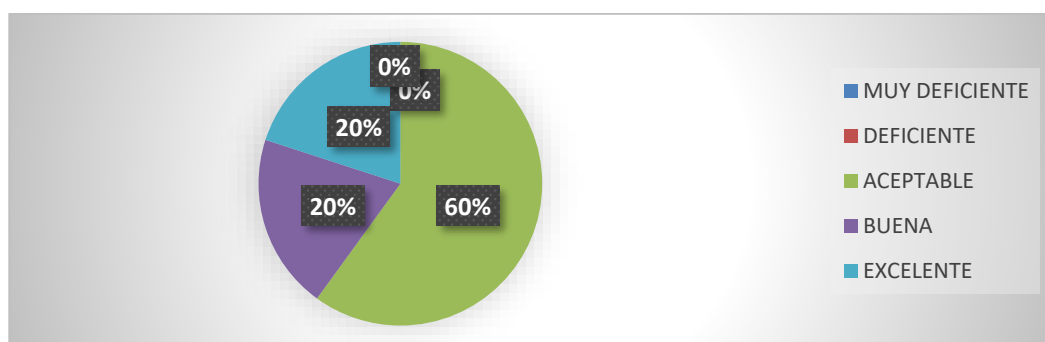
poder aplicar el método analítico que permitió determinar la correlación existente entre G.A. y desenvolvimiento laboral.

### III.RESULTADOS.

#### 3.1. Diagnóstico de la Gestión Administrativa en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional De Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019.

Para el diagnóstico de la gestión administrativa se aplicó una encuesta a todos los trabajadores de la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transporte con la finalidad de conocer cómo se da este proceso, llegándose a los siguientes resultados:

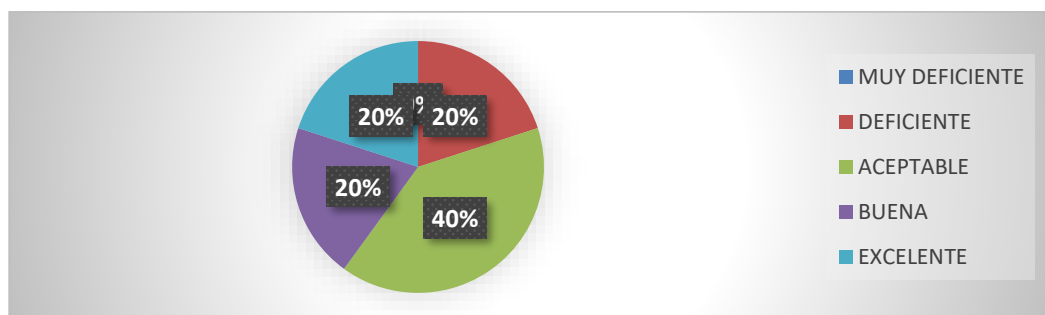
Figura 1. Como se encuentra la planificación gestión administrativa de la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 60% informa que encuentra aceptable la planificación de gestión administrativa de la Dirección Regional de DRTC-A, el 20% lo califica como buena y el 20% como excelente.

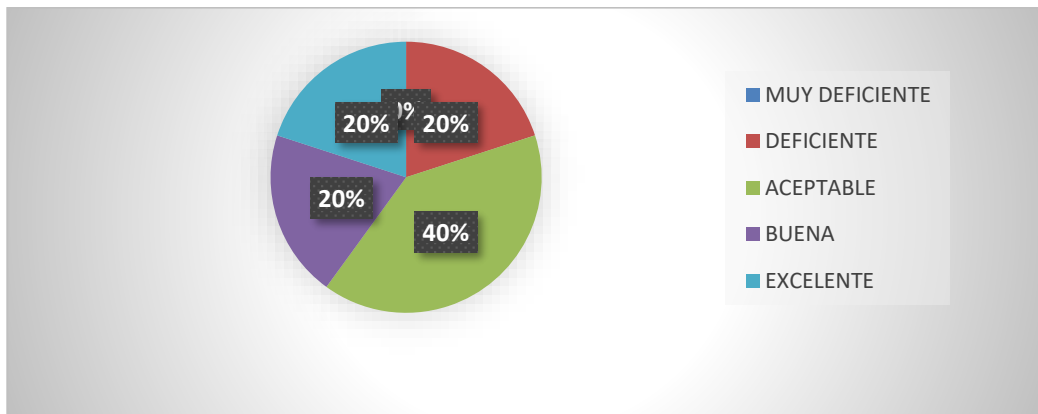
Figura 2. Como es la inducción para los nuevos colaboradores de la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% califica como deficiente la inducción para los nuevos colaboradores de la Dirección de Circulación, el 40% lo califica como aceptable, el 20% como buena y el 20% como excelente.

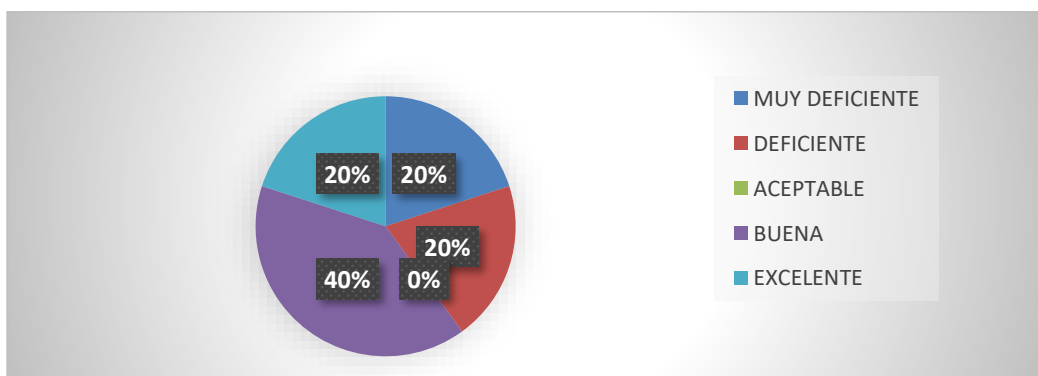
Figura 3. Como Se encuentran las capacitaciones que brinda la Dirección de Circulación de la DRTC-A para sus trabajadores ya sean nuevos o antiguos



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% califica como deficiente las capacitaciones que brinda la Dirección de Circulación para sus empleados, el 40% lo califica como aceptable, 20% como buena y el 20% como excelente.

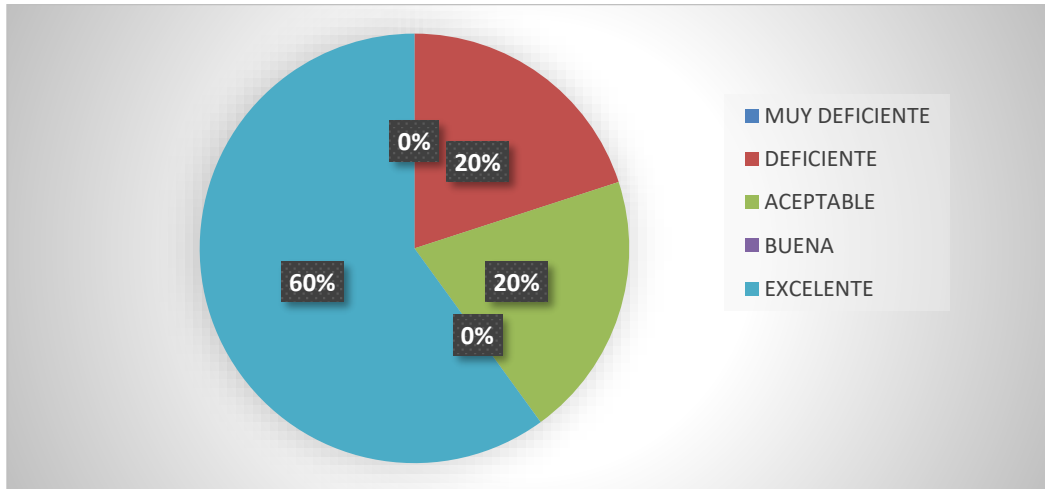
Figura 4. Como se desarrollan los planes que tiene la Dirección de Circulación de la DRTC-A.



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% lo califica como muy deficiente los planes que tiene la Dirección de Circulación, 20% como deficiente, 40% como buena y el 20% como excelente.

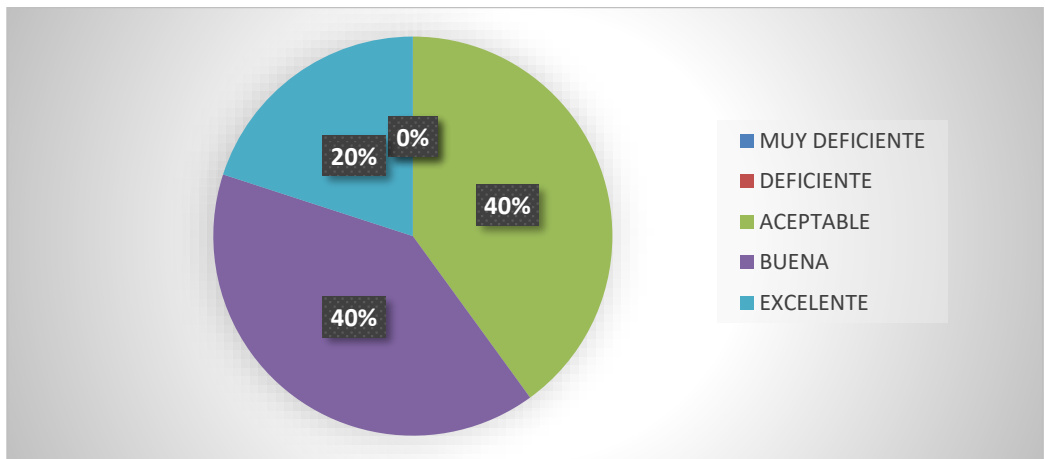
Figura 5. Como se distribuye las funciones de los trabajadores en la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera como deficiente las funciones de los trabajadores en la Dirección de Circulación, 20% califica como aceptable y el 60% como excelente.

Figura 6. Como se encuentra organizado la Dirección de Circulación de la DRTC-A.

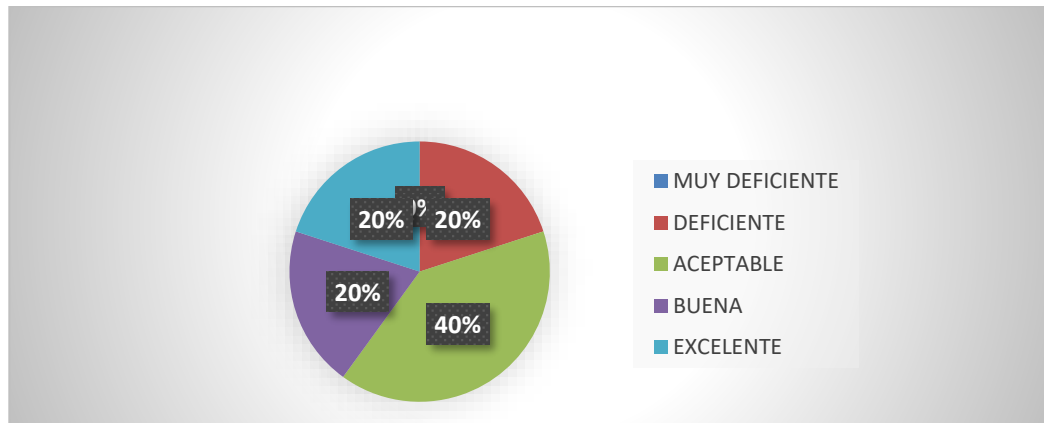


Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 40% considera aceptable como está organizado la Dirección de Circulación, 40% califica como buena y el 20% como excelente.



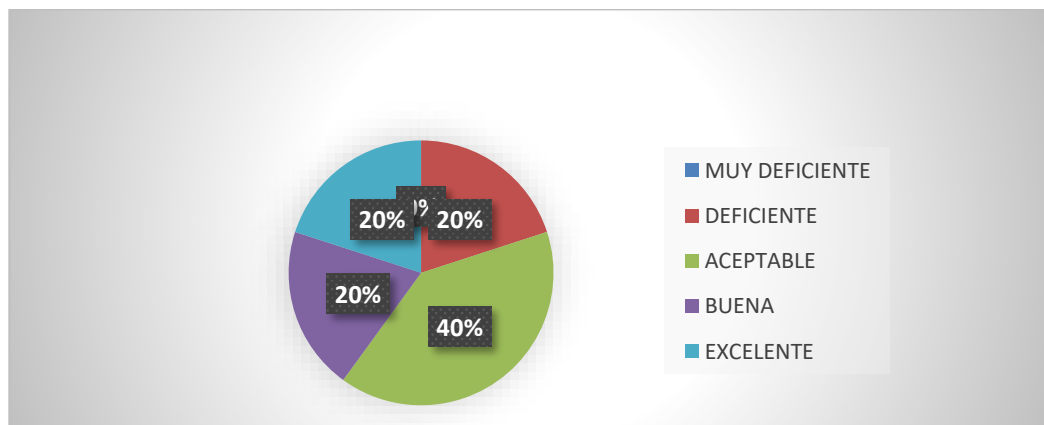
Figura 7. Los datos que se recopilan siempre son pasados a una base de datos establecidos por la Dirección de Circulación de la DRTC-A.



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% califica como deficiente los datos que se recopilan, siempre son pasados a una base de datos establecidos por la Dirección de Circulación. El 40% lo califica como aceptable, 20% como buena y el 20% como excelente.

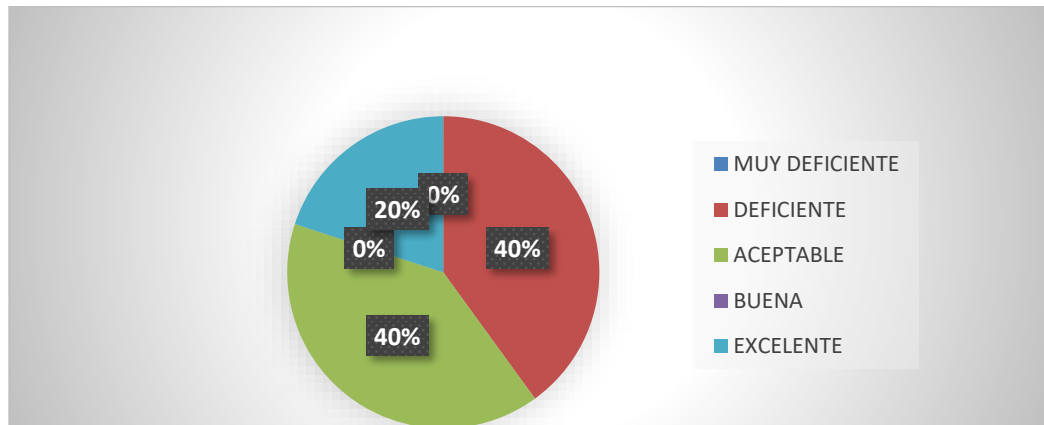
Figura 8. Como considera el manejo de los sistemas administrativos por los trabajadores de la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera como deficiente el manejo de los sistemas administrativos por los trabajadores de la Dirección Comercial, 40% lo califica como aceptable, 20% como buena y el 20% como excelente.

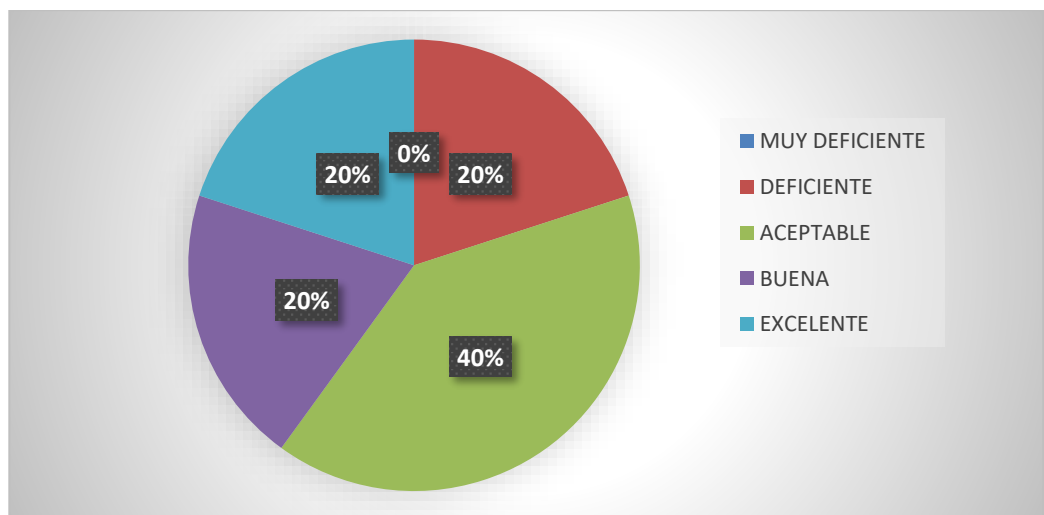
Figura 9. Como considera los métodos operativos establecidos en la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 40% considera como deficiente los métodos operativos establecidos en la Dirección de Circulación, el 40% lo califica como aceptable, y el 20% como excelente.

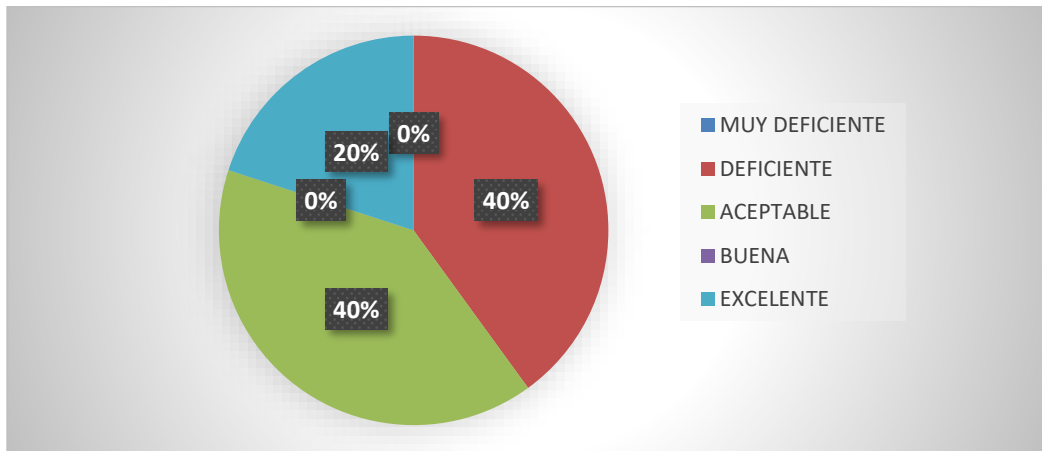
Figura 10. Como se encuentra el manejo de la validez de la información que se incorporan a los sistemas en la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera como deficiente el manejo de la validez de la información que se incorporan a los sistemas en la Dirección de Circulación, 40% califica como aceptable, 20% como buena y el 20% restante como excelente.

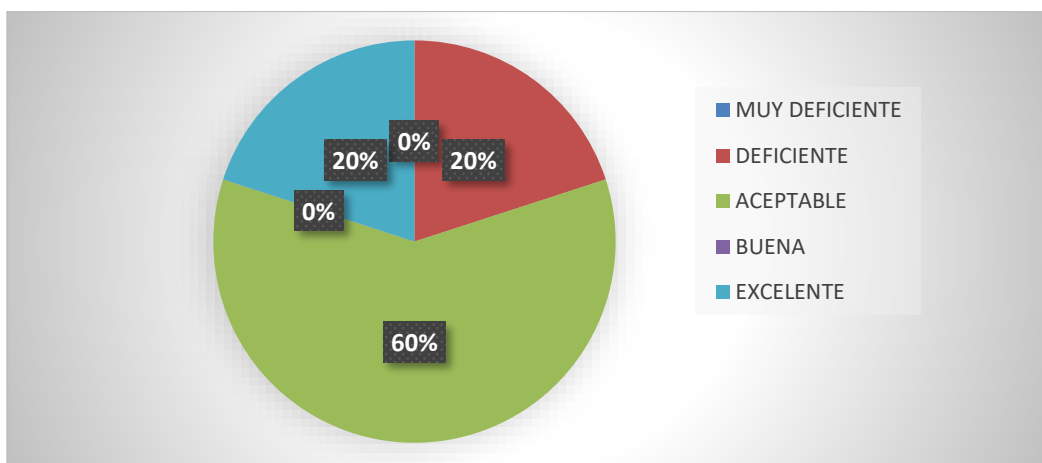
Figura 11. Como considera usted que se encuentra la ejecución de actividades de la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 40% considera como deficiente la ejecución de actividades de la Dirección de Circulación, 40% califica como aceptable y el 20% como excelente.

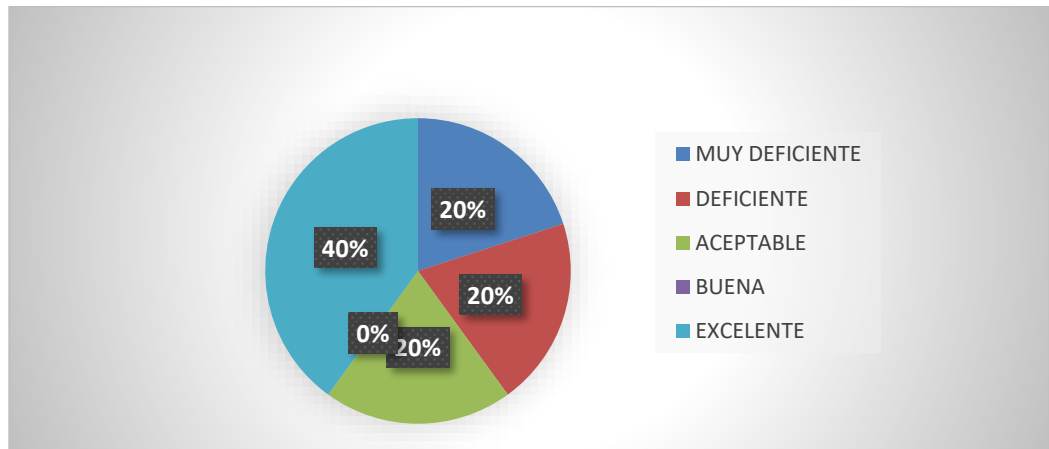
Figura 12. Como considera usted los programas de capacitación que tiene la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera deficiente los programas de capacitación que tiene la Dirección de Circulación, 60% lo califica como aceptable, y 20% como excelente.

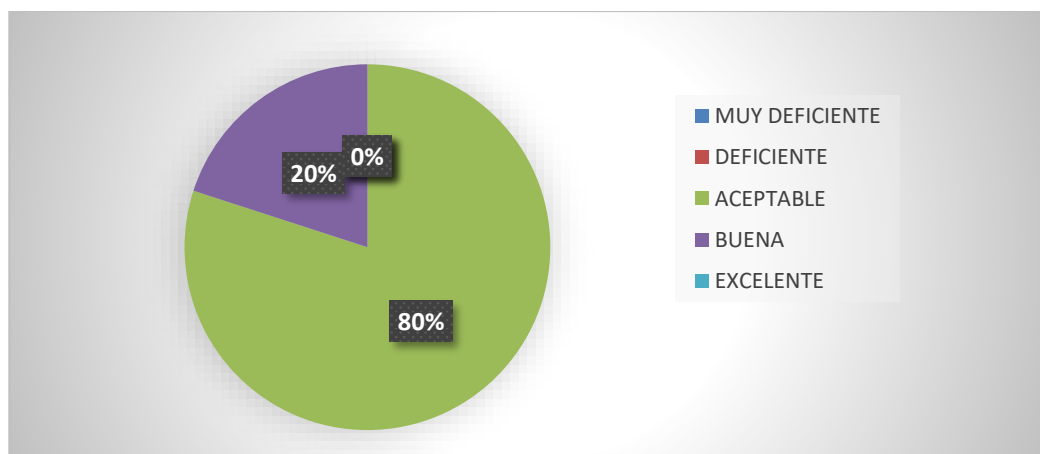
Figura 13. Como considera usted que se encuentra la comunicación que tiene la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera muy deficiente la comunicación que tiene la Dirección de Circulación, el 20% califica como deficiente, 20% como aceptable y el 40% como excelente.

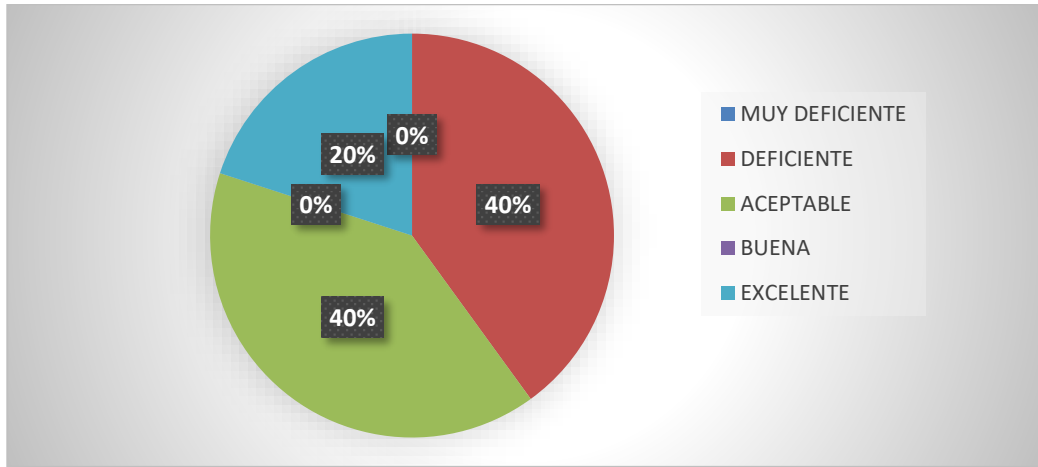
Figura 14. Como considera usted que son las capacitaciones para la gestión administrativa en la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 80% considera como aceptable las capacitaciones para la gestión administrativa en la Dirección de Circulación, el 20% lo considera como buena.

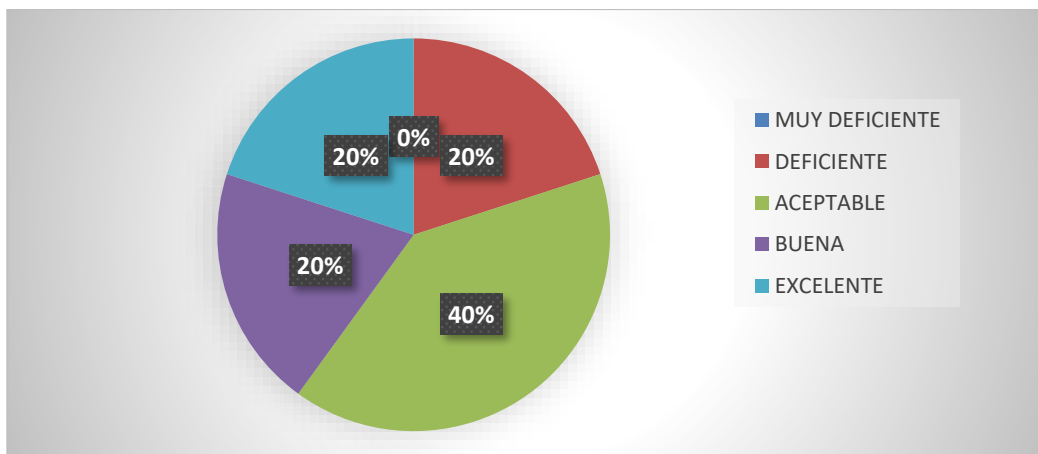
Figura 15. Como considera usted que está siendo la gestión administrativa de la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 40% considera como deficiente la gestión administrativa de la Dirección de Circulación, 40% lo califica como aceptable y el 20% como excelente.

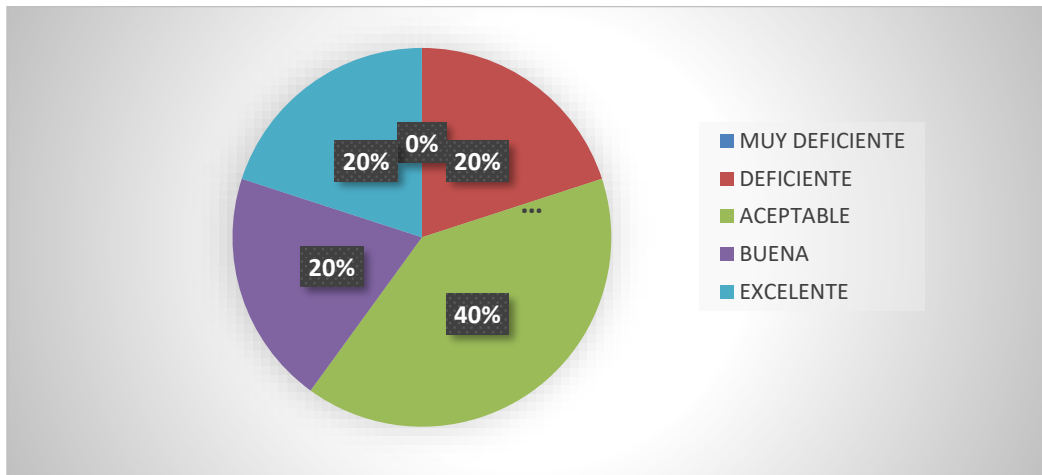
Figura 16. Como considera usted que es la evolución del uso de la gestión administrativa en la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera como deficiente la evolución del uso de la gestión administrativa en la Dirección de Circulación, el 40% lo califica como aceptable, el 20% como buena y el 20% como excelente.

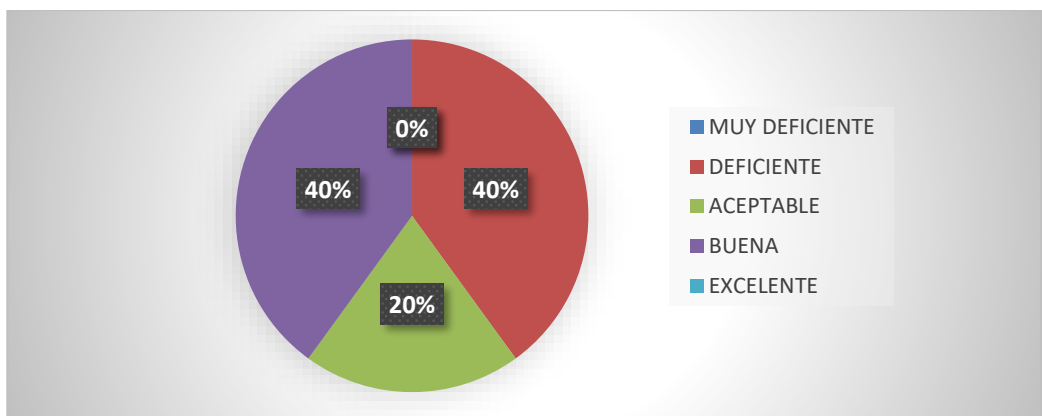
Figura 17. Como considera usted que se encuentra capacitado el personal de la Dirección de Circulación de la DRTC-A para el cumplimiento de sus funciones.



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera deficiente el cómo se encuentra capacitado el personal de la Dirección de Circulación, el 40% lo califica como aceptable, 20% como buena y el 20% como excelente.

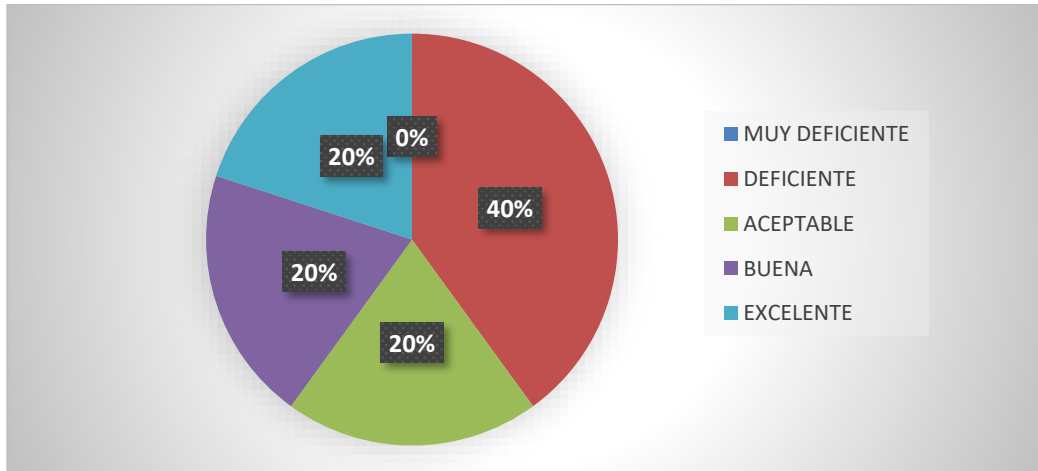
Figura 18. Como considera usted que se debe realizar supervisión de la gestión administrativa en la Dirección de Circulación de la DRTC-A.



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 40% considera deficiente el cómo están realizando la supervisión de la gestión administrativa en la Dirección de Circulación, 20% lo califica como aceptable y el 40% como buena.

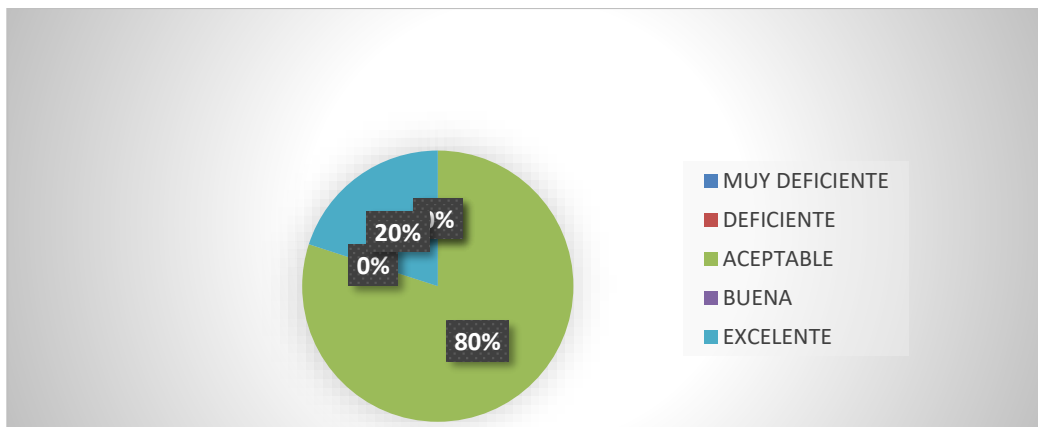
Figura 19. Como considera usted la labor de su supervisor en la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 40% considera como deficiente la labor del supervisor en la Dirección de Circulación, el 20% como aceptable, 20% como buena y el 20% restante como excelente.

Figura 20. Como considera usted la corrección de las fallas o deficiencias dentro de la Dirección de Circulación de la DRTC-A



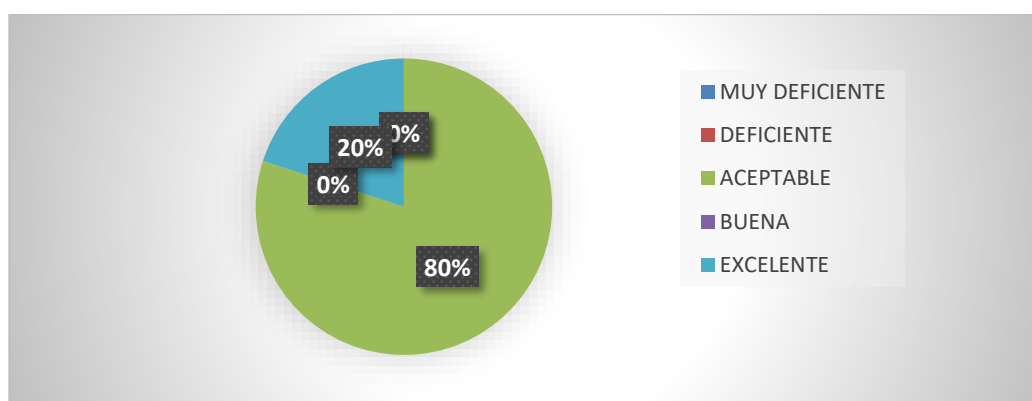
Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 80% considera aceptable la corrección de las fallas o deficiencias dentro de la Dirección de Circulación y el 20% lo califica como excelente.

### 3.2. Desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019.

El desempeño laboral ha sido identificado a través de una encuesta aplicada a los trabajadores de la Dirección de Circulación y se ha llegado a los siguientes resultados:

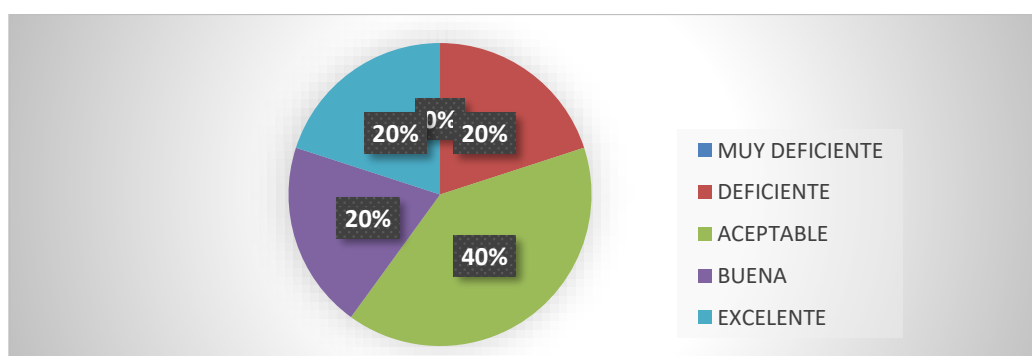
Figura 21. Como considera usted que maneja los métodos establecidos en la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 80% considera aceptable el manejo de los métodos establecidos en la Dirección de Circulación y el 20% lo califica como excelente.

Figura 22. Como cree usted que es la calidad de trabajo de sus compañeros de la Dirección de Circulación de la DRTC-A

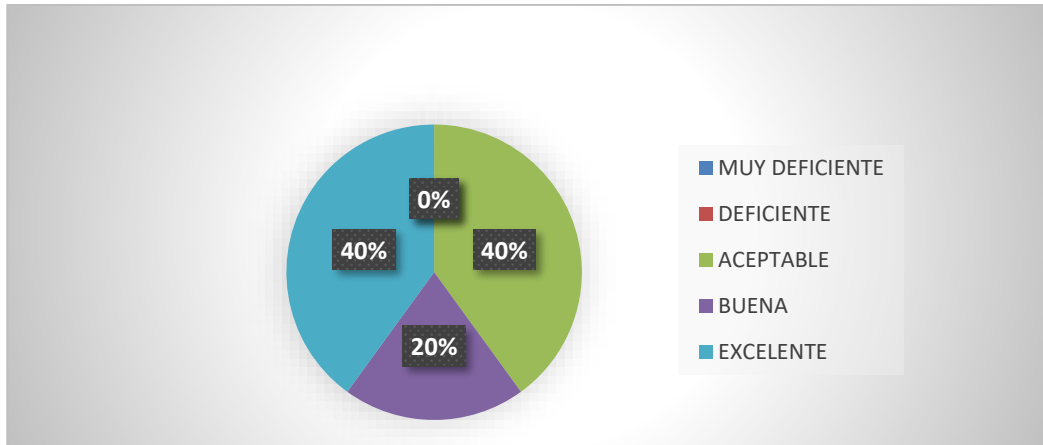


Fuente: Elaboración propia.



De los encuestados, el 20% califica como deficiente la calidad de trabajo de sus compañeros en la Dirección de Circulación, el 40% califica como aceptable, 20% como buena y el 20% restante como excelente.

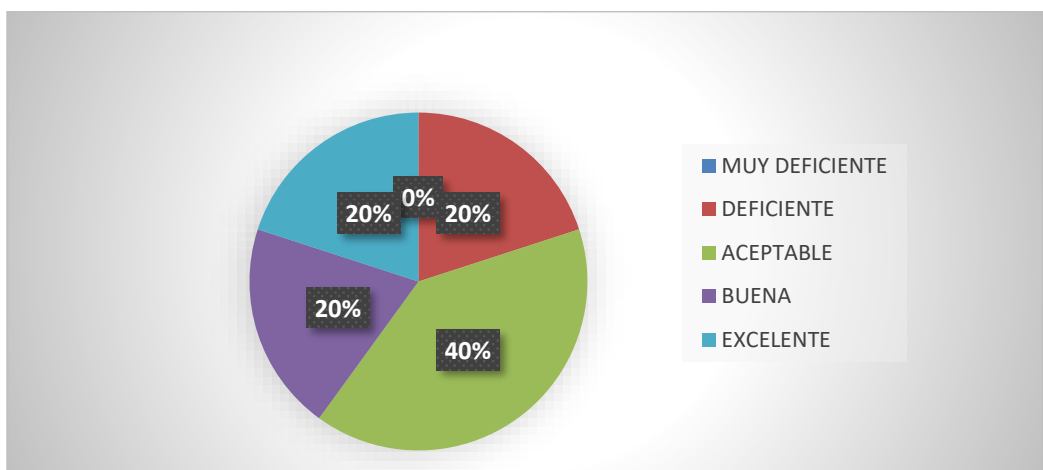
Figura 23. Como cree usted que es el manejo de las técnicas de trabajo dentro de la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 40% considera como aceptable el manejo de las técnicas de trabajo dentro de la Dirección de Circulación, el 20% califica como buena y el 40% restante como excelente.

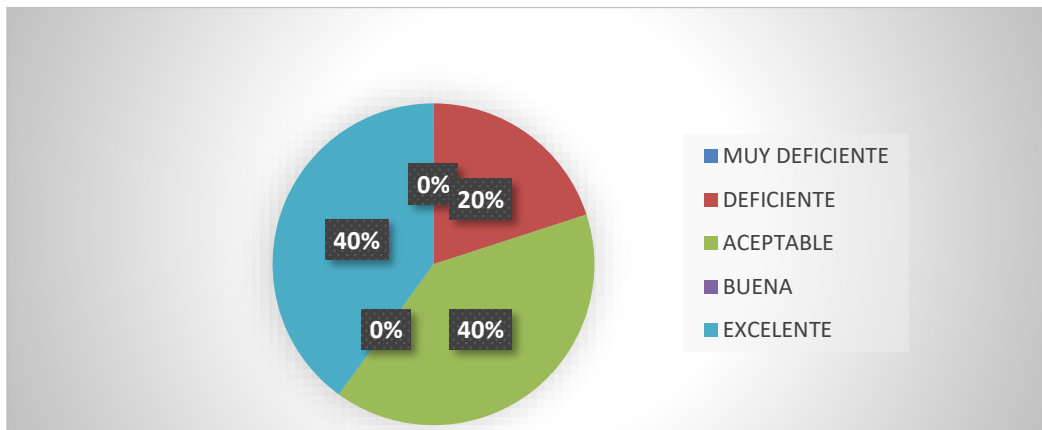
Figura 24. Como es la capacidad de trabajo de los colaboradores de la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera como deficiente la capacidad de trabajo de los colaboradores de la dirección de Circulación, 40% lo considera aceptable, 20% lo califica como buena, y el 20% restante como excelente.

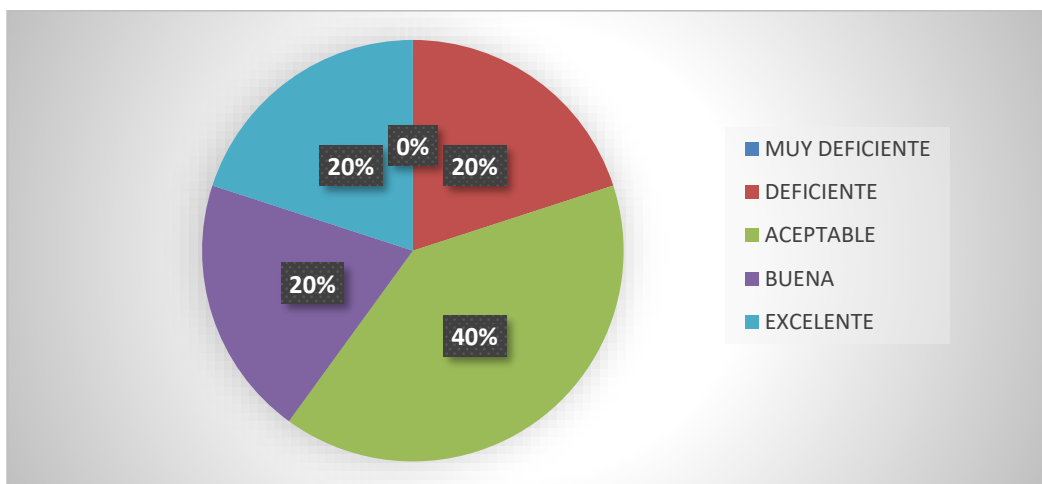
Figura 25. Cómo calificaría usted el trabajo en equipo dentro de la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% califica como deficiente el trabajo en equipo dentro de la Dirección de Circulación, 40% lo califica como aceptable y el 40% como excelente.

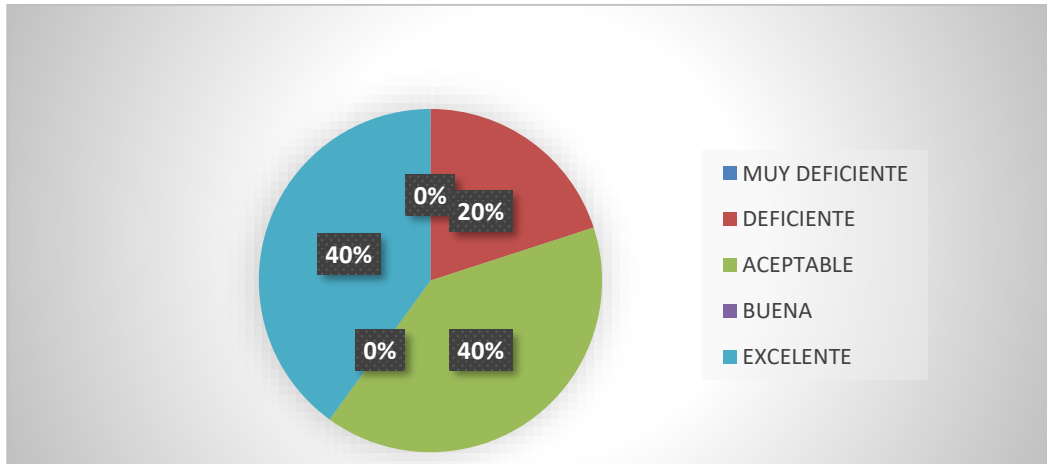
Figura 26. Como considera usted que cumple con los objetivos propuestos dentro de la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera como deficiente respecto al cumplimiento con los objetivos propuestos dentro de la Dirección de Circulación, el 40% lo considera como aceptable, 20% como buena y el 20% restante como excelente.

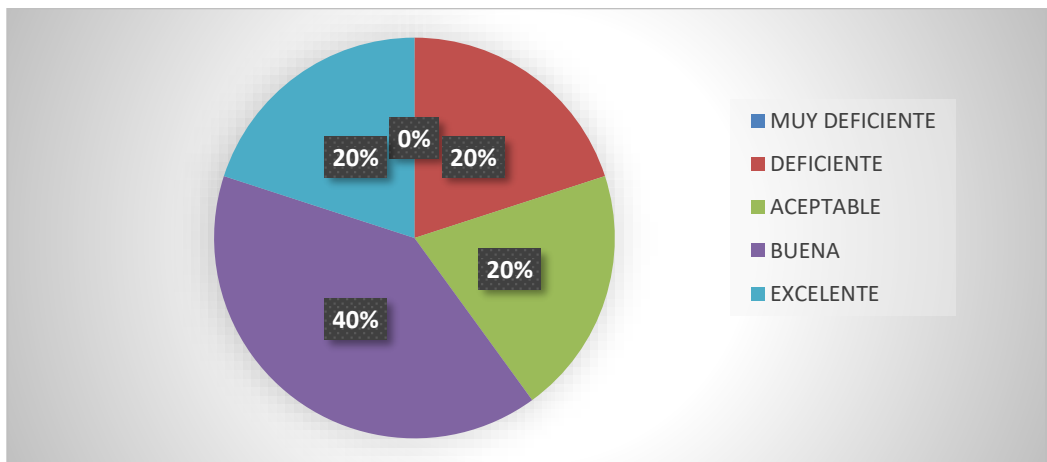
Figura 27. Como considera el uso de los recursos que le son brindados por la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera como deficiente el uso de los recursos que le son brindados por la Dirección de Circulación, el 40% lo califica como aceptable y el 40% restante como excelente.

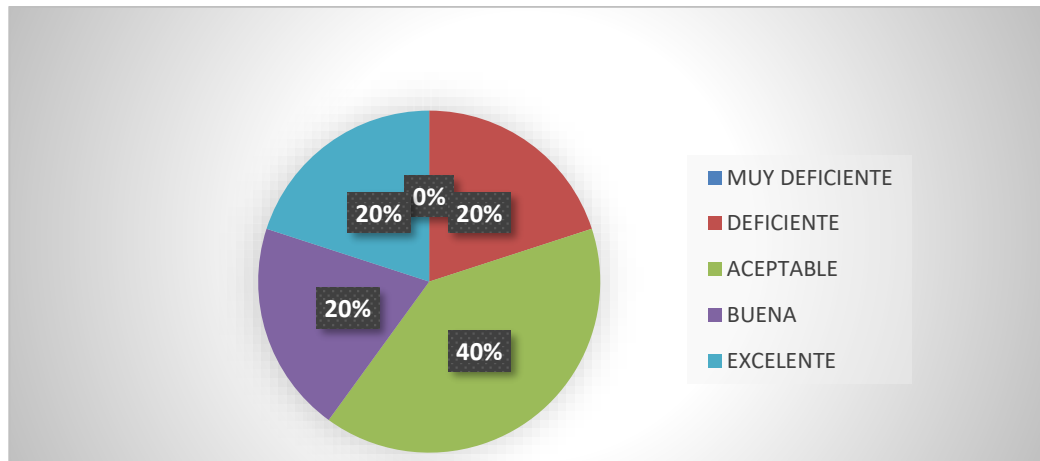
Figura 28. Considera usted que cumple con las tareas señaladas dentro de la dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera deficiente el cumplimiento de las tareas señaladas dentro de la Dirección de Circulación, el 20% lo califica como aceptable, 40% como buena y el 20% restante como excelente.

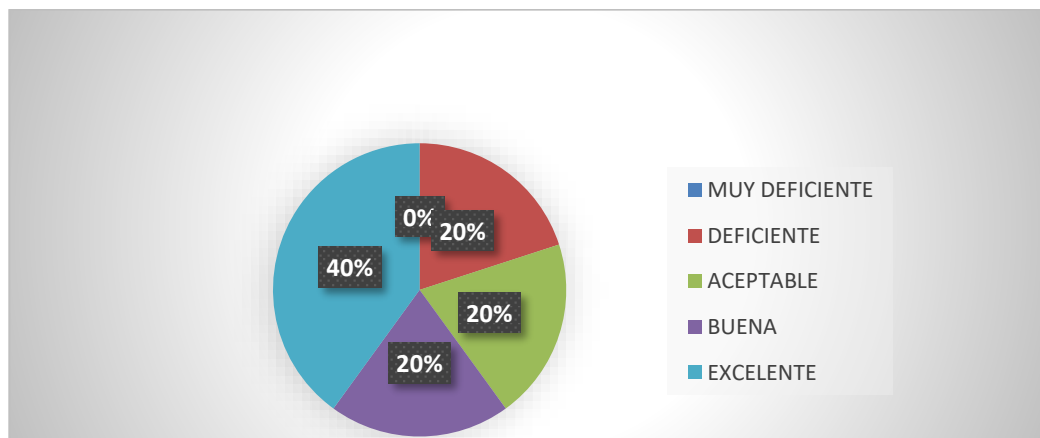
Figura 29. Considera Usted que se le hizo una buena asignación de funciones en la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera como deficiente la asignación de funciones en la Dirección de Circulación, el 40% lo califica como aceptable, 20% como buena y el 20% restante como excelente.

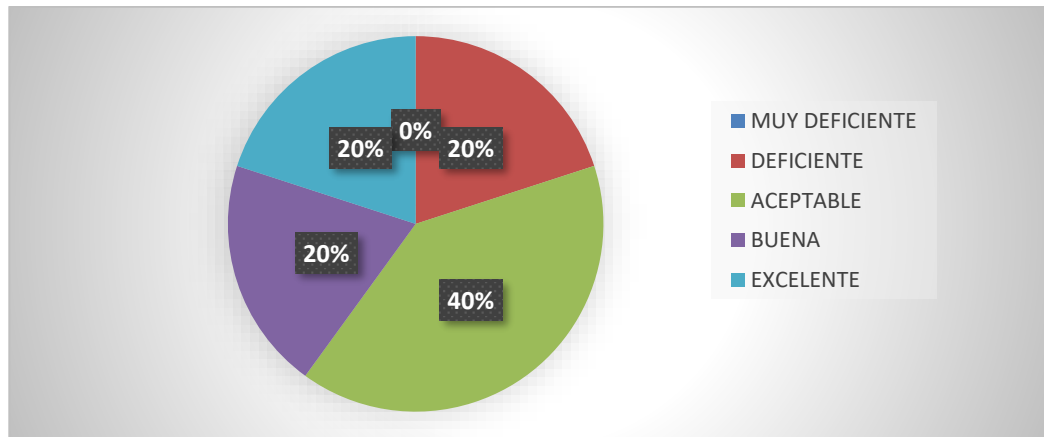
Figura 30. Como considera que los objetivos planteados por la Dirección de Circulación de la DRTC-A lo ayudan a desarrollarse profesional y personalmente



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera deficiente acerca de los objetivos planteados por la Dirección de Circulación lo ayudan a desarrollarse profesional y personalmente, 20% lo califica como aceptable, 20% como buena y el 40% restante como excelente.

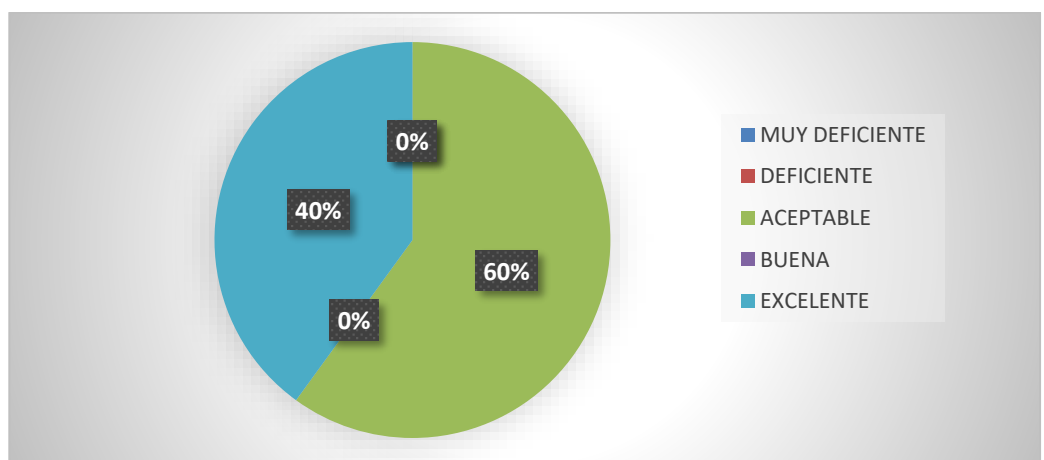
Figura 31. Como considera usted que se identifica con la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera como deficiente la identificación con la Dirección de Circulación, el 40% considera como aceptable, 20% como buena y el 20% restante como excelente.

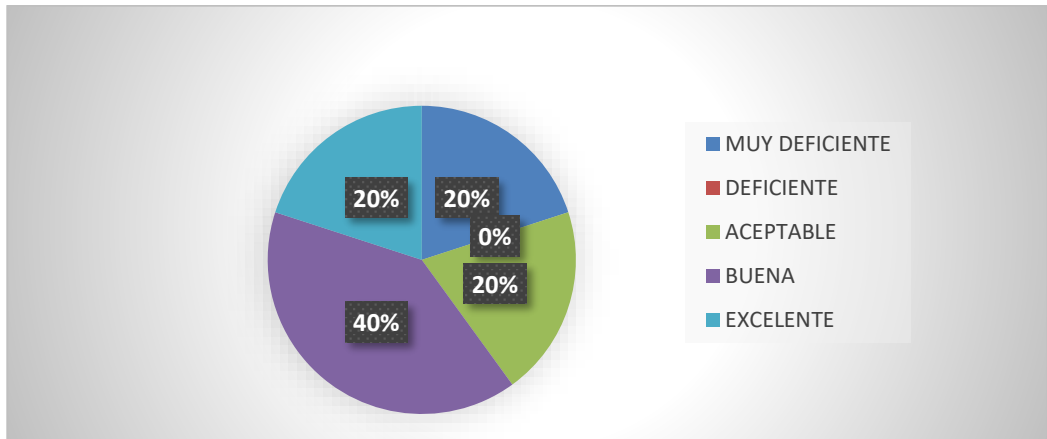
Figura 32. Como considera usted el ambiente en el que se desempeña sus actividades laborales.



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 60% considera como aceptable el ambiente en el que se desempeña sus actividades laborales y el 40% lo califica como excelente.

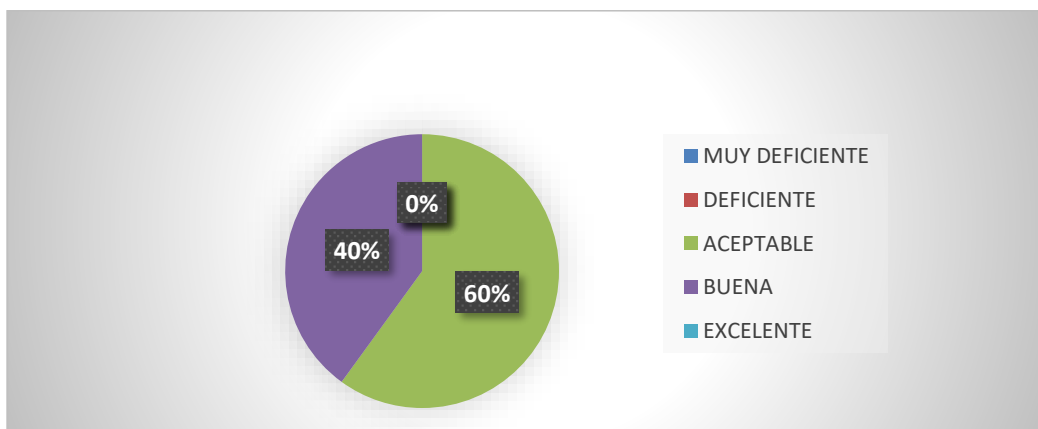
Figura 33. Como considera usted la motivación efectuada por la Dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera como muy deficiente la motivación efectuada por la Dirección de Circulación, 20% como aceptable, 40% como buena y el 20% como excelente.

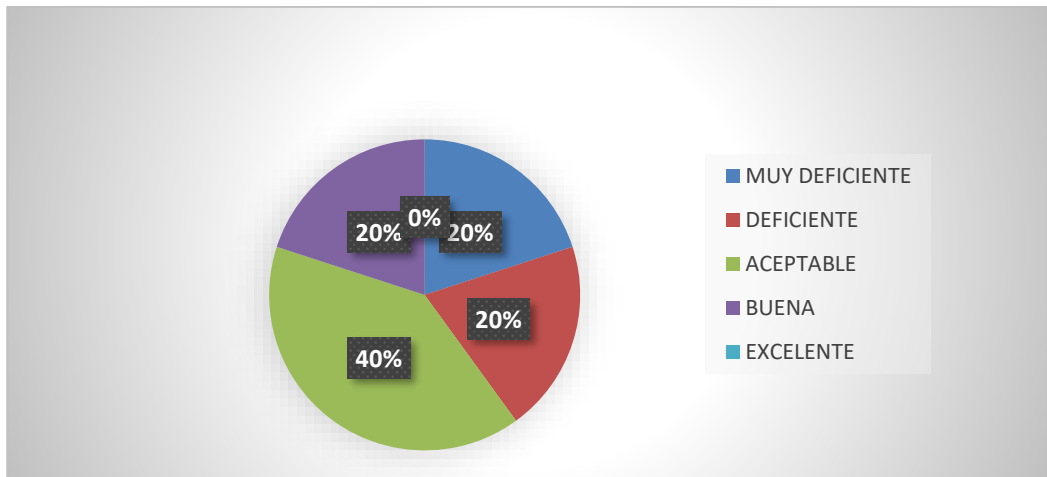
Figura 34. Como califica usted el reconocimiento que le hace la Dirección de Circulación de la DRTC-A por el logro de los objetivos.



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 60% califica como aceptable el reconocimiento que le hace la Dirección de Circulación por el logro de los objetivos y el 40% lo califica como buena.

Figura 35. Como considera usted el salario que recibe por el trabajo que desempeña en la dirección de Circulación de la DRTC-A



Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados, el 20% considera como muy deficiente el salario que recibe por el trabajo que desempeña en la Dirección de Circulación, el 20% lo considera deficiente, 40% aceptable y el 20% restante como buena.

### **3.3. Influencia de la de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019.**

Para determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral se ha interrelacionado ambas variables a través de sus indicadores, llegándose a los siguientes resultados:

Para el indicador de planificación de gestión administrativa la población considera que no existe deficiencia al respecto, pero si manifiesta que existen déficit para el desarrollo de los planes que son propios de la Dirección de Circulación; esto guarda relación con la variable desempeño laboral en donde los encuestados

manifiestan que en esta Dirección se manejan de manera aceptable y excelente los métodos relacionados con el desempeño laboral. Lo mismo queda corroborado con la opinión favorable sobre el manejo de técnicas para el trabajo dentro de la Dirección de Circulación.

En la dimensión relacionada con el reclutamiento y fortalecimiento de capacidades aparecen déficits pero aún bajo esas circunstancias la mayoría de colaboradores lo considera entre aceptable a excelente; relacionándolo con la variable desempeño laboral esto tiene que ver con la calidad del trabajo donde la población identifica que se presentan algunas deficiencias dentro de sus funciones y que dificulta la calidad en el trabajo; este es un indicador de influencia de la variable uno en la variable 2 de manera significativa; de igual manera se da la repercusión en la dimensión capacidad de trabajo donde existe déficit que puede ser como resultado de la inadecuada selección de personal y de las limitadas capacitaciones.

El indicador de dirección de la gestión administrativa que distribuye las funciones a los trabajadores a la Dirección de Circulación presenta un 20% de deficiencia y esto repercute en la variable 2 donde existe un 20% de deficiencia relacionado con la capacidad de trabajo tiene que ver una influencia significativa de la variable gestión administrativa con la variable desempeño laboral.

Con relación al manejo de información y procesamiento de datos que es una de las principales actividades de la Dirección de Circulación existe un déficit del 20% en la variable gestión administrativa la cual repercute significativamente con la variable desempeño laboral con el indicador de cumplimiento de objetivos donde también existe una deficiencia del 20%.

En relación a la comunicación como parte del proceso de gestión administrativa, los trabajadores consideran que presenta un déficit del 40% y esto repercute e influye significativamente en el trabajo en equipo donde este déficit del 20% y guarda relación también con el cumplimiento de los objetivos en la dirección objeto de estudio.

De la variable gestión administrativa la dimensión de operaciones presenta un déficit del 40% y estas influyen significativamente con el uso de los recursos que



se brinda a la dirección en la variable desempeño laboral donde existe un déficit del 15% que indica una influencia significativa.

La población considera que la gestión administrativa tiene un déficit del 40% que esto influye significativamente en el desempeño laboral en actividades como la motivación del personal que tiene que ver con capacitación, salario, reconocimientos y otras.

El cruce de información ha permitido determinar que la influencia es de la gestión administrativa, significativa en la variable desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la DRTC-A.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La gestión pública es uno de los campos de la administración en donde más se promueve la investigación científica, teniendo en cuenta que este involucra instituciones del estado, en donde la problemática administrativa puede conllevar a problemas mayores dentro de la sociedad; las variables consideradas para la siguiente investigación que son gestión administrativa y desempeño laboral guardan una estrecha relación y los investigadores han llegado a concluir que la primera influye en la segunda.

Bonilla y Díaz, en el año 2015, analizan la gestión administrativa y como esta incide en el desempeño laboral en un hospital Cristiano en Ecuador; utilizan el método descriptivo con un estudio correlacional en el que concluyen que el nivel de progreso del hospital es relativamente alto debido a la toma de decisiones incorrectas por parte del hospital, perjudicando al desenvolvimiento de los trabajadores y repercute directamente en la satisfacción de los pacientes. Uno de los principales problemas es el proceso de reclutamiento. La presente investigación es aplicada a una dirección del Gobierno Regional de Amazonas es de tipo correlacional donde se ha llegado a establecer la correlación de influencia. Se investiga las dos variables de manera independiente utilizando el método descriptivo para luego establecer la correlación y se llega a concluir que la influencia es altamente significativa de la variable la variable 2.

En el año 2015 Caisa, investiga sobre la gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica, esta investigación es el sector privado, pero por el uso de las dos variables se le ha considerado como objeto de discusión. Caisa utiliza el enfoque cualitativo mientras la presente tiene un enfoque mixto; Caisa concluye que en la empresa metalmecánica no tiene un factor administrativo por la que recomendó su elaboración, en la presente se ha identificado que existe un ROF y un MOF para la dirección de transporte en general pero que esta debe ser actualizada y aplicada por los directivos para el cumplimiento de los objetivos.

Arellano en el año 2018, investiga sobre las dos variables objeto de estudio en la UGEL en Pasco donde establece que si existe una correlación entre la gestión

administrativa y el desempeño laboral. La presente investigación establece la correlación significativa de influencia entre ambas variables.

Cajo en el año 2018, establece la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en el Ministerio de Agricultura y Riego; esta investigación fue descriptiva y se llegó a demostrar que si existe una influencia en la variable gestión administrativa y desempeño laboral. Esto corrobora que la influencia es un fenómeno que se va a dar siempre entre ambas variables teniendo en cuenta la situación de causa – efecto.

La hipótesis que es: La influencia de la gestión administrativa es significativa en el desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Amazonas, 2019, queda totalmente contrastada con los resultados presentados.

## V. CONCLUSIONES

- El diagnóstico de la gestión administrativa a permitido identificar que existen déficit en las dimensiones de planificación, dirección, operación y control, donde los trabajadores identifican que las capacitaciones, la comunicación y el cumplimiento de los planes son los principales elementos que se tendrían que mejorar dentro del proceso de gestión administrativa.
- La evaluación del desempeño laboral ha identificado que el trabajador considera que cumple con sus funciones de manera individual pero que existe limitaciones al momento del trabajo en equipo. A esto se debe añadir que se ha identificado que existe un alto nivel de satisfacción en cuanto a la motivación laboral y al salario percibido
- Se ha llegado a determinar que existe influencia significativa entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral en las dimensiones de planificación, control, dirección, operación con las dimensiones de desempeño laboral con el cumplimiento de funciones y motivación

## **VI. RECOMENDACIONES**

- ✓ Se recomienda a la Dirección de Transporte y Comunicaciones considerar la presente investigación como una herramienta para generar estrategias que mejoren la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Dirección de Circulación y en toda la institución.
- ✓ Se recomienda al Gobierno Regional realizar alianzas estratégicas con la universidad para realizar investigación en sus diversas entidades que permita la identificación de problemas relacionados con la gestión administrativa y plantear propuestas aplicables y prácticas que mejoren la imagen institucional.
- ✓ Se recomienda a la universidad promover la investigación a través de sus institutos de investigación a través de diversas instituciones públicas en aras a mejorar la gestión pública.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arellano, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*. (U. C. Vallejo, Ed.) Pasco, Perú : Escuela de Posgrado. Recuperado el 10 de febrero de 2021 , de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26868/arellano\\_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26868/arellano_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bonilla, K. &. (2015). “*Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades "Ciudadela las Piñas" del Cantón Milagro, periodo 2012-2014*”,. (U. E. Milagro, Ed.) Milagro, Ecuador : Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales. Recuperado el 12 de febrero de 2021 , de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2797/1/AN%20C3%81LISIS%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20SOBRE%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20FUNCIONARIOS%20DEL%20HOSPITAL%20CRISTIANO%20DE%20ESPECIALIDADES%2>
- Caisa, S. (2015). *La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “Alhice”*. (U. T. Ambato, Ed.) Ambato, Ecuador : Facultad de Ciencias Administrativa. Recuperado el 13 de febrero de 2021 , de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8058/1/184%20o.e..pdf>
- Cajo, L. (2018). “*Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, 2018*.”. (U. I. Vega, Ed.) Lima: Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas. Recuperado el 12 de febrero de 2021 , de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2392/TESES\\_%20CAJO%20ESCUDERO%20LICIA%20DELMY.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2392/TESES_%20CAJO%20ESCUDERO%20LICIA%20DELMY.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Ferrer, M. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. (U.

C. Vallejo, Ed.) Cajamarca, Perú : Escuela de Posgrado. Recuperado el 10 de febrero de 2021 , de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer\\_SEM.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1)

Pomalaza, L. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 37001 de Huancavelica – 2017*. (U. P. Andes, Ed.) Huancavelica, Perú : Facultad de Ciencias Administrativas y Contables. Recuperado el 12 de 2 de 2021 , de <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/341>

## ANEXOS

### ENCUESTAS SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DE CIRCULACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES DE AMAZONAS

La presente encuesta tiene por objetivo evaluar la gestión administrativa de la Dirección de Circulación de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Amazonas.

**Instrucciones:** El presente cuestionario presenta una serie de proposiciones responda con sinceridad (X) a la que se ajusta a la verdad, para ello debe tener presente lo siguiente:

Muy deficiente	1
Deficiente	2
Aceptable	3
Buena	4
Excelente	5

N°	CUESTIONARIO	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
<b>Planificación</b>						
1	Como se encuentra la planificación gestión administrativa en la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
2	Como es la inducción para los nuevos colaboradores de la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
3	Como se encuentran las capacitaciones que brinda la Dirección de Circulación de la DRTC-A para sus trabajadores ya sean nuevos o antiguos					
4	Como se desarrollan los planes que tiene la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
5	Como se distribuye las funciones de los trabajadores en la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
<b>Organización</b>						
6	Como se encuentra organizado la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
7	Los datos que se recopilan siempre son pasados a una base de datos establecidos por la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
8	Como considera el manejo de los sistemas administrativos por los trabajadores de la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
9	Como considera los métodos operativos establecidos en la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
10	Como se encuentra el manejo de la validez de la información que se incorporan a los sistemas en la Dirección de Circulación de la DRTC-A					



<b>Dirección</b>					
11	Como considera usted que se encuentra la ejecución de actividades en la Dirección de Circulación de la DRTC-A				
12	Como considera usted los programas de capacitación que tiene la Dirección de Circulación de la DRTC-A				
13	Como considera usted que se encuentra la comunicación en los trabajadores en la Dirección de Circulación de la DRTC-A				
14	Como considera usted que son las capacitaciones para la gestión administrativa en la Dirección de Circulación de la DRTC-A				
15	Como considera usted que está siendo la gestión administrativa de la Dirección de Circulación de la DRTC-A				
<b>Control</b>					
16	Como considera usted que es la evaluación del uso de la gestión administrativa en la Dirección de Circulación de la DRTC-A				
17	Como considera usted que se encuentra capacitado el personal de la Dirección de Circulación de la DRTC-A para el cumplimiento de sus funciones				
18	Como considera usted que se debe realizar supervisión de la gestión administrativa en la Dirección de Circulación de la DRTC-A				
19	Como considera usted la labor de su supervisor en la Dirección de Circulación de la DRTC-A				
20	Como considera usted la corrección de las fallas o deficiencias dentro de la Dirección de Circulación de la DRTC-A				

## ENCUESTAS SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DE LA DIRECCIÓN DE CIRCULACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES DE AMAZONAS

La presente encuesta tiene por objetivo evaluar el desempeño laboral en la Dirección de Circulación de la DRTC-A

**Instrucciones:** El presente cuestionario presenta una serie de proposiciones responda con sinceridad (**X**) a la que se ajusta a la verdad, para ello debe tener presente lo siguiente:

Le rogamos ser muy objeto en sus respuestas, este cuestionario para su conocimiento es anónimo, marque con una x, según el cuadro de apreciación:

Muy deficiente	1
Deficiente	2
Aceptable	3
Buena	4
Excelente	5

N°	CUESTIONARIO	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
<b>Calidad de Trabajo</b>						
1	Como considera usted que maneja los métodos establecidos en la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
2	Como cree usted que es la calidad de trabajo de sus compañeros de la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
3	Como cree usted que es el manejo de las técnicas de trabajo dentro de la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
4	Como es la capacidad de trabajo de los colaboradores de la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
5	Cómo calificaría usted el trabajo en equipo dentro de la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
<b>Cumplimiento de Funciones</b>						
6	Como considera usted que cumple con los objetivos propuestos dentro de la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
7	Como considera el uso de los recursos que le son brindados por la Dirección de Circulación de la DRTC-A					

8	Considera usted que cumple con las tareas señaladas dentro de la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
9	Considera usted que se le hizo una buena asignación de funciones en la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
10	Como considera que los objetivos planteados por la Dirección de Circulación de la DRTC-A lo ayudan a desarrollarse profesional y personalmente.					
<b>Compromiso con el Trabajo</b>						
11	Como considera usted que se identifica con la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
12	Como considera usted el ambiente en el que desempeña sus actividades laborales.					
13	Como considera usted la motivación efectuada por la Dirección de Circulación de la DRTC-A					
14	Como califica usted el reconocimiento que le hace la Dirección de Circulación de la DRTC-A por el logro de los objetivos					
15	Como considera usted el salario que recibe por el trabajo que desempeña en la Dirección de Circulación de la DRTC-A					