



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE –
LAMBAYEQUE, 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTORES:

Bach. CARDENAS CHAVEZ, BEATRIZ

DNI 47127254

Bach. GUERRERO CALDERON, JEYSON DAIMLER

DNI 70016105

LIMA – PERÚ

2022

ASESOR DE TESIS:

Dra. TERESA GIOVANNA CHIRINOS GASTELÚ
DNI 07971242 <https://orcid.org/0000-0001-5143-1677>

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
DNI 07977890 <https://orcid.org/0000-0002-5678-0056>
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
DNI 09085080 <https://orcid.org/0000-0002-3082-5789>
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
DNI 09725143 <https://orcid.org/0000-0002-1847-9545>
Vocal

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis, primeramente, a Dios, por estar siempre acompañándome en todo momento, por cuidarme y cuidar de mi familia, a mis padres Willman Cardenas y Florencia Chavez por el apoyo incondicional que me muestran en todo momento, por guiarme por el buen camino y motivarme a través de sus palabras alentadoras a salir adelante.

Beatriz Cardenas Chavez

Dedico mi trabajo de investigación a Dios por estar siempre en cada momento conmigo, a mis queridos padres Soledad Calderón y Segundo Guerrero de quien me siento muy orgulloso y agradecido por guiarme y alentarme a lograr mis objetivos, así mismo a mi querida hermana Giandery por su respaldo incondicional y apoyo moral en los momentos más difíciles.

Jeyson Daimler Guerrero Calderon

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarnos una familia maravillosa y permitirnos disfrutar de la vida junto a ellos, a nuestras familias por el soporte y respaldo de apoyarnos siempre en nuestras decisiones y así mismo en la realización de nuestra tesis, a nuestra casa de estudios Universidad Privada Telesup y docentes por brindarnos los conocimientos y enriquecer nuestras competencias en cada una de sus aulas, a nuestro asesor por su invaluable y significativo aporte de orientarnos y guiarnos en la elaboración del presente trabajo de investigación; finalmente a todas las personas que nos alentaron a perseverar y lograr el objetivo.

Beatriz Cardenas Ch.

Jeyson Guerrero C.

RESUMEN

La presente investigación titulada: “La Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022, da a conocer como problema general: ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022?, cuya hipótesis general es: La Gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022. Para esta investigación las variables de estudio son: variable independiente: “gestión administrativa” y variable dependiente: “desempeño laboral”. Tiene como objetivo de estudio: determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022. La metodología para este estudio es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño correlacional no experimental, de corte transversal. Como técnica de recolección de datos fue la encuesta, y el instrumento de estudio, el cuestionario. La población estuvo conformada por 102 trabajadores, la muestra para nuestro estudio consta de 81 colaboradores de la Municipalidad de Chongoyape – Lambayeque, 2022. Con los resultados obtenidos a través de nuestro instrumento, estos fueron analizados y estudiados por el programa estadístico SPSS, obteniendo como coeficiente de correlación de Rho de Spearman el importe de ,603 y la significancia bilateral de ,000, el cual tiene que ser menor a ,005, en función a los resultados para este estudio se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica: La gestión administrativa Si influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Palabra clave: gestión administrativa, desempeño laboral.

ABSTRACT

This research titled. "The Administrative Management and its relationship with the Labor Performance of the workers of the District Municipality of Chongoyape - Lambayeque, 2022. As a general problem of our research: How is the administrative management related to the labor performance of the workers of the District Municipality of Chongoyape - Lambayeque, 2022?, whose general hypothesis is: Administrative management is significantly related to the job performance of workers in the District Municipality of Chongoyape - Lambayeque, 2022. For this research, the study variables are: Independent variable : "Administrative management" and Dependent variable: "Work performance". Its study objective is: To determine the relationship between the Administrative Management and the Labor Performance of the workers of the District Municipality of Chongoyape - Lambayeque, 2022. The Methodology for this study is of an applied type, with a quantitative approach, descriptive level and correlational design. non-experimental, cross-sectional. The data collection technique was the survey, and the study instrument, the questionnaire. The population consisted of 102 workers, the sample for ours consists of 81 employees of the Municipality of Chongoyape - Lambayeque, 2022. With the results obtained through our instrument, these were analyzed and studied by the statistical program SPSS, obtaining as Coefficient of Spearman's Rho Correlation the amount of .603 and Bilateral Significance of .000, which has to be less than .005, based on the results for this study the null hypothesis is rejected and the specific hypothesis is accepted: The Administrative Management SI significantly influences the Labor Performance of the workers of the District Municipality of Chongoyape - Lambayeque, 2022.

Keywords: Administrative Management, job performance

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS:	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
INTRODUCCION	xiv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problema específico	18
1.3. Justificación del estudio.....	19
1.3.1. Justificación teórica.....	19
1.3.2. Justificación práctica.....	19
1.3.3. Justificación metodológica	19
1.3.4. Justificación social	20
1.3.5. Justificación económica	20
1.4. Objetivos de la investigación	20
1.4.1. Objetivo general.....	20
1.4.2. Objetivo específico.....	20
II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.1.1. Antecedentes nacionales	22
2.1.2. Antecedentes Internacionales	26
2.2. Bases teóricas de las variables	29
2.2.1. Gestión administrativa	29

2.2.2. Desempeño laboral	35
2.3. Definición de términos básicos	39
III. MÉTODOS Y MATERIALES	43
3.1. Hipótesis de la investigación	43
3.1.1. Hipótesis general	43
3.1.2. Hipótesis Específicos	43
3.2. Variable de estudio.....	43
3.2.1. Definición conceptual.....	43
3.2.2. Definición operacional.....	44
3.3. Tipo y nivel de la investigación	45
3.4. Diseño de la investigación	46
3.5. Población y muestra de estudio.....	46
3.5.1. Población.....	46
3.5.2 Muestra.....	47
3.6. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	47
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	47
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	48
3.6.3. Validez.....	48
3.6.4. Confiabilidad	49
3.7. Método de análisis de datos	49
3.8. Aspectos éticos	50
IV. RESULTADOS.....	51
4.1. Resultados descriptivos.....	51
4.1.1. Resultados descriptivos de la variable Gestión administrativa y dimensiones.....	51
4.1.2. Resultados descriptivos de la variable Desempeño laboral y dimensiones.....	53
4.1.3. Resultados descriptivos de tablas cruzadas.....	55
V. DISCUSION.....	66
5.1. Análisis de discusión de resultados	66
VI. CONCLUSIONES.....	69
VII. RECOMENDACIONES.....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72

ANEXOS.....	75
Anexo 1: Matriz de consistencia	76
Anexo 2: Matriz de Operacionalización.....	77
Anexo 3: Instrumento.....	79
Anexo 4: Validación de Instrumentos.....	81
Anexo 5: Matriz de datos	88
Anexo 6: Propuesta de valor.....	91
Anexo 7: Reporte antiplagio menor a 30%.....	92
Anexo 8: Autorización del depósito de tesis al repositorio.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Juicio de expertos.....	48
Tabla 2.	Confiabilidad de los instrumentos	49
Tabla 3.	Nivel de Gestión administrativa, Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.	51
Tabla 4.	Descripción de las dimensiones de Gestión administrativa.....	52
Tabla 5.	Nivel de Desempeño laboral, Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.	53
Tabla 6.	Descripción de las dimensiones de Desempeño laboral	54
Tabla 7.	Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.....	55
Tabla 8.	Planeación y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.	56
Tabla 9.	Organización y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.	57
Tabla 10.	Dirección y desempeño laboral en los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.	58
Tabla 11.	Control y desempeño laboral en los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.	59
Tabla 12.	Prueba de normalidad de la variable Gestión administrativa y sus dimensiones	60
Tabla 13.	Prueba de normalidad de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones	60
Tabla 14.	Prueba de correlación de Rho Spearman para gestión administrativa y desempeño laboral	61
Tabla 15.	Prueba de correlación de Rho Spearman para planeación y desempeño laboral	62
Tabla 16.	Prueba de correlación de Rho Spearman para organización y desempeño laboral	63
Tabla 17.	Prueba de correlación de Rho Spearman para dirección y desempeño laboral	64

Tabla 18. Prueba de correlación de Rho Spearman para control y desempeño laboral.....	65
--	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1.	Descripción del nivel de Gestión administrativa	51
Figura 2.	Dimensiones de la variable Gestión administrativa	52
Figura 3.	Descripción del nivel de Desempeño laboral	53
Figura 4.	Dimensiones de la variable Desempeño laboral	54
Figura 5.	Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.	55
Figura 6.	Planeación y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022.....	56
Figura 7.	Organización y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022.....	57
Figura 8.	Dirección y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022.....	58
Figura 9.	Control y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022.....	59

INTRODUCCION

A nivel mundial, existen diversos procedimientos de trabajo, estrategias que facilitan a las organizaciones que ejecuten exitosamente una adecuada gestión administrativa, en la actualidad y con el surgimiento de la pandemia muchas de las empresas privadas e instituciones del Estado se vieron afectadas en el ámbito económico y en la realización de sus actividades; por consiguiente tomaron la decisión de suspender sus labores presenciales; la reanudación de sus actividades fue a través de la virtualidad o el teletrabajo, puesto que aún se mantiene en algunas organizaciones; sin embargo, presentan una serie de problemas en el desempeño laboral y por diversas razones: falta de capacitación remota en el uso de aplicaciones o sistemas, ausencia o falta de motivación de sus líderes, entre otros, las mismas que a su vez, se ven reflejados en la mala gestión administrativa, por el exceso de tiempo que conlleva una determina función. En el presente estudio brindamos datos relevantes hallados en la Municipalidad de Chongoyape, respecto a la gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral.

La presente investigación fue desarrollada considerando siete capítulos, por consiguiente, se expone:

Capítulo I. Problema de investigación: se detalló los problemas existentes en la Municipalidad de Chongoyape – Lambayeque; Así mismo se formuló el problema general, de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral, a su vez condujo al problema específico, basado en las dimensiones de la gestión administrativa: planeación, organización, dirección y control. Por consiguiente, se realizaron las justificaciones y finalmente, se plantearon los objetivos general y específico.

Capítulo II. Marco teórico: posee investigaciones nacionales e internacionales, así mismo cuenta con bases teóricas, cuyas variables gestión administrativa y desempeño laboral, seguido de las definiciones de términos básicos están sustentadas.

Capítulo III. Métodos y materiales: plasmado por nuestras hipótesis general y específico, seguido de la definición conceptual de nuestras variables de estudio: gestión administrativa y desempeño laboral, posteriormente el tipo, nivel, diseño,

población y muestra de estudio y finalmente: instrumentos, recolección de datos, análisis y aspectos éticos.

Capítulo IV. Resultados: posterior a la aplicación del cuestionario, podemos decir que los resultados son favorables, si hay relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Capítulo V. Discusión: nuestro estudio de investigación guarda relación con los antecedentes.

Capítulo VI. Conclusiones: los resultados obtenidos mediante la estadística, arroja que si hay relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Capítulo VII. Recomendaciones: se sugiere a la entidad municipal, que brinde capacitaciones al personal administrativo para mejorar el desempeño laboral y favorecer la efectividad en la gestión administrativa.

Para finalizar, se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos respectivos de la presente investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial y con la aparición de la pandemia, las actividades presenciales en los diversos sectores laborales quedaron suspendidas, es por ello que se recurrió a diversos cambios en las formas y procesos que se tienen que aplicar para la continuidad de una buena gestión administrativa, con la finalidad de alcanzar y lograr los objetivos que se plantean. En un mundo globalizado y también competitivo, tanto para las empresas privadas como las entidades municipales, se exige de cambios, principalmente en los procesos administrativos y en la modernización que hoy en día se aplica en la gestión administrativa. Como parte de los cambios el trabajador se ha visto afectado en el desempeño laboral generado por la pandemia, por el trabajo remoto, el teletrabajo, entre otros; Asimismo los temas de comunicación, confianza y el apoyo por parte de las organizaciones son fundamentales, ya que promueven la motivación de los colaboradores a través de sus líderes, por lo tanto, la importancia de estos elementos, mejorará el desempeño para cumplir con sus funciones laborales.

Las gestiones administrativas se basan en la traducción de metas con hechos concretos para lograrlo, implicando tener las capacidades de planeación, organización, dirigir y controlar cada actividad en todos los ámbitos organizacionales (Llanos, 2018). Totalmente de acuerdo con el autor en la importancia de la gestión administrativa y sus dimensiones de estudio, el cual rige uno de los temas esenciales para el buen funcionamiento del proceso dentro de una organización, es por ello que en este estudio se ve cuán importante es el tema y cuanto se relaciona con el desempeño laboral. Recordemos que toda empresa es como un engranaje de las cuales cada parte de ella cumple una función, por lo tanto, si una de las partes no sigue el proceso, el engranaje no podrá cumplir con su objetivo.

Por otro lado, Flores, D., Martínez, L. & Flores, B. (2020, como se cita en, Bittel. 2020, p.256). El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia logros y sus deseos de armonía. El desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y

conocimiento que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. En mención al autor puedo decir que el desempeño laboral también implica que tenga las condiciones necesarias para que realice su trabajo y se rescata el comportamiento del trabajador en la realización de los objetivos,

En Latinoamérica según Valencia & Solano (2021). Existen empresas con rentabilidad que superan las expectativas de los empresarios y la satisfacción profesional de los directivos, pero el desempeño laboral de los trabajadores no es lo adecuado y lo óptimo. En Uruguay las actividades de los trabajadores, se llevaron de manera virtual, el teletrabajo ha generado cierta incertidumbre en la gestión administrativa, debido a la ausencia de sus líderes.

En el Perú, varios expertos de la materia han recomendado a las empresas y entidades municipales establecer indicadores de desempeño, trabajo remoto, condiciones de trabajo, entre otros, con el fin de contribuir en la recuperación del empleo formal. En algunas ocasiones también han recomendado que se incluya el trabajo remoto y la medición de esta labor sea por resultados y ya no por horas.

Las instituciones municipales en el Perú, tienen como objetivo atender las diferentes necesidades de su población, como también velar por su cultura y su desarrollo económico, para llegar a estos objetivos, es fundamental el compromiso del personal para una óptima gestión administrativa.

En la Municipalidad distrital de Chongoyape dentro de sus diferentes áreas administrativas, el personal se ha visto afectado en sus funciones, debido a que, la gestión administrativa no ha sido favorable porque se ha podido observar que el personal administrativo realizaba actividades que no competen a sus funciones y tampoco se respetan los procedimientos administrativos que ya se encuentran establecidos por la entidad municipal, otro de los problemas es la falta de empatía con respecto a la carga laboral de cada trabajador, por otra parte, se contrata al personal por un corto periodo de tiempo, lo cual genera reprocesos o demora en la capacitación del nuevo personal para que realice sus labores, la contratación de poco personal para realizar muchas labores al mismo tiempo es otro de los problemas que desfavorecen y desmotivan el desempeño laboral de los trabajadores. Otra situación adversa que presenta la municipalidad de Chongoyape

es la contratación del personal sin conocimiento básico en gestión pública, ello hace incurrir en probables sanciones administrativas. La demora en la compra de materiales, EPPS e implementos para uso de los obreros en el desarrollo de sus actividades genera molestias, como también pérdidas de tiempo, por lo tanto, retrasa la ejecución de las actividades en campo, se ha podido observar que ciertos recursos de la municipalidad son destinados para asuntos ajenos a sus funciones. En tal sentido, habiendo otras necesidades fundamentales básicas que contribuyan al desarrollo de los caseríos como la falta de agua, luz, pistas, veredas y un puente que conecte sus anexos con el distrito de Chongoyape, no se le brindan la prioridad que se amerita. En otro aspecto del problema incluye también la demora excesiva en los pagos de liquidaciones a los trabajadores cesados y también, la demora en las gestiones de documentos a los trámites que la población realiza.

El desempeño laboral de los trabajadores de la entidad se ha visto afectado por la falta de gestión y el servicio que brinda la municipalidad de Chongoyape. A través de este estudio buscaremos la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022?

1.2.2. Problema específico

PE 1 ¿Cómo la **planeación** de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022?

PE 2 ¿Cómo la **organización** de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022?

PE 3 ¿Cómo la **dirección** de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022?

PE 4 ¿Cómo el **control** de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

El presente estudio de investigación cuenta con justificación teórica actualizada, considerando que nuestras variables Gestión administrativa y desempeño laboral, como objeto de estudio presentan conocimientos y aportes científicos ya existentes por diferentes autores, tienen un propósito y un impacto dentro de la entidad municipal. A su vez, tiene como objetivo proponer y brindar información actualizada.

1.3.2. Justificación práctica

La investigación propone mejoras en las tareas o actividades y serán puestas en prácticas para contribuir con el desempeño de los roles asignados del personal en la entidad municipal. A su vez, servirá de aporte en las mejoras de tomas de decisiones y determinación de los procesos. Esta presente investigación contribuirá en el desarrollo de la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Chongoyape.

1.3.3. Justificación metodológica

El presente trabajo es un estudio con metodología de investigación científica para determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chongoyape. Este estudio comprende un enfoque cuantitativo, en este aspecto metodológico rige como aporte la recolección de datos, los cuales serán verificados y puestos en confiabilidad, dichos resultados serán de estudio para otros investigadores.

1.3.4. Justificación social

Este estudio de investigación, propone favorecer a la población en general, asimismo a la Entidad municipal y trabajadores, brindando una mejor atención a las personas, propiciando un ambiente más coordinado en las distintas áreas de trabajo, un mejor desempeño y empatía en los trabajadores. Es importante la gestión administrativa, ya que influye en el soporte de los diferentes procesos y mejoras para el ámbito social y económico en la entidad municipal.

1.3.5. Justificación económica

Esta tesis de investigación aportará un mejor manejo de los tiempos en los procesos de las actividades que se realicen dentro del área administrativa, asimismo, buscará una mejor administración del presupuesto destinado por el estado y brindar solución a los problemas de la población en sus diferentes necesidades, como también mejorar la capacidad de liderazgo para la solución de problemas dentro de la entidad municipal.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

1.4.2. Objetivo específico

OE 1 Determinar como la **planeación** de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022

OE 2 Determinar cómo la **organización** de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022

- OE 3 Determinar como la **dirección** de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022
- OE 4 Determinar como el **control** de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Llanos (2018). De la universidad Peruana los Andes, en su tesis titulada: “Gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local N°02, distrito San Martín de Porres - 2018”, **para optar el grado académico profesional de Licenciado en Administración**. Tuvo como **objetivo general**, determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito San Martín de Porres – 2018. Para ello se utilizó la siguiente **metodología**: Enfoque cuantitativo. Tipo: Aplicada. Según el lugar. De campo. Por las fuentes de consulta: Estadística. Por el objetivo: Descriptivo-Correlacional. Por la manipulación de la variable: No experimental y según la temporalización: De corte transversal. La misma se aplicó, a una población de 90 trabajadores de la UGEL 02 del mismo distrito. La muestra fue censal. La técnica para recabar la información consistió en: la encuesta, y el instrumento, el cuestionario. Luego del análisis inferencial de los datos, con ayuda del programa estadístico SPSS, **se concluyó** de acuerdo a las evidencias estadísticas, que se cumplió el objetivo general de la investigación, por lo tanto, se determinó que existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral. **En aporte** el presente estudio de investigación es relevante, así mismo la correlación que existe entre ambas variables gestión administrativa y desempeño laboral dio resultados positivos, es por ello que se requiere de valorizar el tema en el sector educativo. Sin embargo, para el buen desempeño laboral, se debería contar con una buena infraestructura en cada uno de sus ambientes que garantice las condiciones adecuadas de seguridad a cada uno de sus colaboradores, así mismo solicitar a las autoridades competentes un sistema de iluminación que facilite ejecutar con normalidad las actividades. Por otra parte, para mejorar la comunicación y relaciones interpersonales la jefatura inmediata debería brindar la confiabilidad entre los colaboradores de esta forma generar empoderamiento por consiguiente alcanzar los resultados esperados en cuanto a su productividad.

Meza (2019). De la universidad de Huánuco, en su tesis titulada: “La gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la autoridad administrativa del Agua Mantaro – Huancayo 2019”, **para optar el grado académico profesional de Licenciado en Administración.** Tuvo como **objetivo general**, determinar si la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Mantaro – Huancayo 2019. Para ello se utilizó la siguiente **metodología**: enfoque cuantitativo, tipo: aplicada, según el lugar: de campo. Por las fuentes de consulta: estadística. Por el objetivo: descriptivo-correlacional. Por la manipulación de la variable: No experimental y según la temporalización: de corte transversal. La misma se aplicó, a una población de 19 trabajadores de la autoridad administrativa del agua Mantaro – Huancayo 2019. La muestra fue censal, la técnica para recabar la información consistió en: la encuesta, y el instrumento, el cuestionario. Luego del análisis inferencial de los datos, con ayuda del programa estadístico SPSS, **se concluyó** en la investigación que la gestión administrativa si se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Mantaro -Huancayo 2019. De acuerdo con la prueba de correlación de Spearman, se obtuvo un resultado de correlación muy baja de 0.066, confirmando dicha investigación. **En aporte**, la investigación precedente, es relevante, por cuanto es un aporte teórico de consulta, el desempeño laboral rige un factor esencial en la productividad de las organizaciones, para que el trabajador pueda realizar sus actividades de manera satisfactoria tiene que tener las condiciones necesarias durante su labor, por ello también involucra que brinde una mejor capacidad de toma de decisiones durante su gestión laboral. Este estudio de investigación podrá ser considerado en el capítulo correspondiente a la discusión y comparación de antecedentes previos.

Huanaco (2020). De la Universidad Autónoma de Ica, en su tesis titulada: “La gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Paracas de la provincia de Pisco – Ica 2020”, **para optar el título de licenciada en Administración y Finanzas.** Tuvo como **objetivo general**, determinar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Paracas de la provincia de Pisco – Ica 2020. Se utilizó la siguiente **metodología**: enfoque cuantitativo, tipo: aplicada, según el lugar: de campo. Por el objetivo: descriptivo. Por la manipulación

de la variable: No experimental y según la temporalización: de corte transversal. La misma se aplicó a una población de 20 colaboradores del área de cobranzas y 49 clientes de la empresa EPSEL S.A. Chiclayo 2020. La muestra fue censal. La técnica para recabar la información consistió en: la encuesta y, el instrumento, el cuestionario en escala de Likert. Para la respectiva validación de los instrumentos se usó el análisis de Alfa de Cronbach mediante el software SPSS v22. **Se concluyó** que la implementación y la mejora en el proceso del área, a través de Value Stream Map, fortalecerá la atención brindada con el personal idóneo, repercutiendo de manera positiva en la reducción de tiempo de espera. Mejorando la productividad y rentabilidad de la empresa EPSEL S.A. **En aporte** con respecto a este estudio se puede mencionar que una de las premisas más comunes, es el servicio de atención al cliente, partiendo del tiempo que se toma en la realización de las funciones; por lo tanto, se requiere de cambios y mejoras en los diferentes procesos, para facilitar una adecuada y oportuna atención al usuario.

Velásquez (2020). De la universidad Privada del Norte, en su tesis titulada: “La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el colegio Nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019”, **para optar el título de licenciado en Administración.** Tuvo como **objetivo general**, determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes del colegio nacional Manuel García Cerrón, 2019. Para ello se utilizó la siguiente **metodología**: enfoque cuantitativo. Tipo: básica. Según el lugar: de campo. Por las fuentes de consulta: estadística. Por el objetivo: descriptivo-correlacional. Por la manipulación de la variable: No experimental y según la temporalización: de corte transversal. La misma se aplicó a una población de 76 docentes. La muestra fue censal. La técnica para recabar la información consistió en: la encuesta, y el instrumento, el cuestionario. Luego del análisis inferencial de los datos, con ayuda del programa estadístico SPSS, **En conclusión**, se logró determinar una relación positiva alta entre Gestión administrativa y Desempeño laboral. Esto significa que a mayor predominio de la gestión administrativa: liderazgo, clima organizacional, administración de recursos humanos y administración de recursos financieros, hay una tendencia a tener un mejor desempeño laboral. Siendo que la correlación de Spearman es $Rho = 0.849$, con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). **En aporte**

podemos decir que, los indicadores de la variable también juegan un papel importante en la buena realización de las actividades, el liderazgo, clima organizacional, la administración de los recursos además influyen significativamente en el desempeño laboral de los docentes, es por ello que serán de referencia para la presente investigación.

Valencia & Solano (2021), De la Universidad Nacional de Huancavelica, en su tesis titulada: “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de Huancavelica – 2019”, **para optar el título de licenciado en Administración**. Tuvo como **objetivo general**, determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica – 2019. Para ello, se utilizó la siguiente **metodología**: enfoque cuantitativo. Tipo: aplicada. Según el lugar: de campo. Por las fuentes de consulta: estadística. Por el objetivo: nivel descriptivo – correlacional. Por la manipulación de la variable: No experimental y según la temporalización: De corte transversal correlacional. La misma se aplicó a una población de 58 trabajadores, entre nombrados y contratados de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica. La muestra fue no probabilística de tipo intencional. La técnica para recabar información consistió en: la encuesta y, el instrumento, el cuestionario en escala de Likert. Luego del análisis inferencial de los datos, con ayuda del programa estadístico IBM SPSS, **se concluyó** en la investigación que, las evidencias han determinado cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el periodo 2019. El mismo que ha evidenciado la existencia de una relación directa o positiva, con intensidad de relación “r” de Pearson del 66,6% que plasma como correlación positiva media, la asociatividad es $P(t > 6,681) = 0,000$. por lo que, se determinó lo siguiente: se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. **En aporte**: La presente investigación tiene información alentadora y muy relevante, manifiesta la buena relación el trato profesional que existe entre los trabajadores nombrados y contratados de la dirección regional agraria de Huancavelica.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Pedrer (2019), de la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, en su tesis titulada: “Diseño de un modelo de gestión administrativo estratégico enfocado en las condiciones culturales, sociales y económicas de las microempresas del sector de elaboración de alimentos para consumo humano del Distrito Metropolitano de Quito”, **para optar el grado académico profesional de magíster en Administración de Empresas**. Tuvo como **objetivo general**, Diseñar un modelo de gestión administrativa estratégica, aplicable a las microempresas registradas en la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros, del sector elaboración de alimentos para consumo humano activas del DMQ, considerando sus condiciones culturales, sociales y económicas. Para ello, se utilizó la siguiente **metodología**: enfoque mixto, de tipo de investigación descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal. La misma se aplicó, a una población 271 sociedades registradas, la muestra estuvo conformada por 72 microempresas encuestadas. Las técnicas para recabar la información consistieron en observación directa, entrevista y encuesta. Los instrumentos, ficha de observación, guía de entrevista y el cuestionario respectivamente. **En conclusión**, la propuesta del modelo de gestión estrategia permite a las microempresas del sector de elaboración de alimentos para consumo humano del DMQ, implementar un modelo de administración estrategia con base en sus características, considerando los resultados presentados en el presente análisis y en forma particular, de la investigación de campo. **En aporte** puedo decir que, las microempresas juegan un rol importante en el desarrollo económico de Ecuador, como fuente generadora de trabajo, por lo tanto, se están considerando estrategias en base a las condiciones culturales sociales y económicas para promover el consumo de alimentos para las personas. Un gran aporte a la sociedad.

Cuellar (2019), de la universidad Andina Simón Bolívar, Bolivia, en su tesis titulada: “Diseño de un sistema de gestión para la administración y control de proyectos de construcción basado en la metodología del pmbok”, **para optar el grado de magister en Administración de Empresas**. Tuvo como **objetivo general**, Diseñar un sistema de gestión para la administración y control de proyectos en el sector de la construcción basado en la metodología del PMBOK del

Project Management Institute (PMI). Por ello se utilizó la siguiente **metodología**: Enfoque Mixto, de tipo, explicativo. Las técnicas para recabar la información consistieron en observación directa, entrevista y encuesta. Los instrumentos, ficha de observación, guía de entrevista y el cuestionario respectivamente. **Se concluyó** que la mayor parte de las empresas del sector construcción a nivel local han enfrentado problemas relacionados con el tema de gestión de sus proyectos, aspecto que ha incidido directamente en la eficiencia tanto administrativa como operativa al momento de la ejecución de dichas obras. Los principales problemas relacionados con el tema administrativo y de gestión están referidos al retraso en el inicio y entrega de los proyectos, la mala administración presupuestaria y el mal uso de recursos, elementos que a su criterio perjudica de sobremanera en su accionar empresarial. Como **aporte** a este estudio puedo decir que, la gestión de proyectos brinda sostenibilidad en la eficiencia y eficacia de los objetivos de la empresa, a su vez, el manejo de los recursos establece una mejor rentabilidad en el sector de construcción.

Ramón (2019), de la Universidad Católica de Salta, Argentina, en su tesis titulada: “Gestión del talento humano y desempeño laboral”, **para optar el grado académico profesional de licenciatura en Administración de Empresas**. Tuvo como **objetivo general**, determinar la importancia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral del personal en las farmacias Alvarado I y II, de la ciudad de Orán – Salta durante el año 2019. Para ello se utilizó la siguiente **metodología**: Enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo, diseño no experimental, análisis documental, de corte transversal. La misma se aplicó a una población de 19 trabajadores. La muestra, estuvo conformada por la totalidad de trabajadores y propietarios 21 personas. Las técnicas para recabar información consistieron en: La observación directa, entrevista y el cuestionario. Los instrumentos, ficha de observación, guía de entrevista y el cuestionario respectivamente. Luego del análisis e interpretación de los datos, **se concluyó** en la investigación que, la percepción de casi la mitad del personal sobre el desempeño contextual, de sus tareas es elevado, el 80% de los empleados considera que el desempeño laboral en las farmacias es eficiente, mientras que un 60% calificó como alto su desempeño en el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, el 90% está de acuerdo con los propietarios, en que se debe realizar una evaluación del desempeño laboral. **En**

aporte, el presente estudio de investigación es relevante ya que también se puede incluir como un plus en la evaluación del desempeño laboral las siguientes cualidades: liderazgo, calidad humana.

Ayelén (2019), de la Universidad Católica de Salta, Argentina, en su tesis titulada: “Estudio sobre la higiene y seguridad ocupacional para fortalecer el desempeño laboral de los empleados de la sucursal de Cosalta en Salta – capital de Argentina año 2019”, **para optar el grado académico profesional de licenciatura en Administración de Empresas**. Tuvo como **objetivo general**, que las empresas consignent mejoras continuas en la reducción de riesgos, mediante la gestión sistemática de la prevención, se hace necesario desarrollar un sistema de salud y seguridad en el trabajo, que logre alinear los objetivos de la empresa con los de sus trabajadores. Para ello se utilizó la siguiente **metodología**: enfoque mixto, de tipo aplicada, de nivel descriptivo - correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La población estaba conformada por 75 empleados. Las técnicas para recabar la información consistieron en la entrevista, la encuesta y la observación directa. Los instrumentos fueron el cuestionario respectivamente. **Se concluyó** la presencia de accidentes laborales en los empleados de Cosalta, debido a condiciones inseguras en las que se realizan ciertos trabajos y debido a que un porcentaje de trabajadores no utiliza el equipo de protección de manera completa. **Como aporte** a este estudio realizado, cabe resaltar la ausencia de un comité de seguridad en Cosalta y la evaluación de las condiciones de trabajo en las cuales los empleados desempeñan sus actividades. El tema de seguridad e higiene no es solo una obligación de la empresa, también es una obligación de las autoridades de velar por la seguridad de los trabajadores.

Allauca (2022), de la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador, en su tesis titulada: “La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo”, **para optar el grado académico profesional de licenciatura en Administración de Empresas**. Tuvo como **objetivo general**, determinar la influencia de la Gestión Administrativa sobre el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo. Para ello, se utilizó la siguiente **metodología**: Enfoque cuantitativa, de tipo aplicada, de nivel descriptivo - deductivo, diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo

conformada por 22 trabajadores. Las técnicas para recabar la información consistieron en la entrevista y la encuesta. Los instrumentos, guía de entrevista y el cuestionario respectivamente. **En conclusión**, la empresa tiende a no aprovechar los recursos que posee, además no realizar capacitaciones ni evaluaciones de desempeño al personal y no mantiene constante comunicación entre el personal y los directivos lo cual afecta directamente a la empresa. **En aporte** a este estudio mencionamos la importancia que tiene la evaluación del desempeño de los trabajadores, como también las capacitaciones son muy pocas empresas que invierten en capacitar a su personal, ya que son considerados como gastos innecesarios, pero si una empresa quiere ser competitiva, también lo debe ser su personal.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Gestión administrativa

Es la optimización de los recursos de la empresa que permite enfocarse en alcanzar los objetivos y los mejores resultados aplicando de manera responsable las siguientes funciones: planificación, organización, dirección, y control.

“La administración basada en valores. Forma de gestión administrativa en la que los valores guían las labores que llevan a cabo los empleados” (**Robbins C., 2018, p. 186**).

2.2.1.1. Importancia de la administración

Para los autores **Bueno R., Ramos M. y Berrelleza C. (2018)**.

Los resultados de una empresa se basan en el desempeño de una administración efectiva; sin embargo, esta no es tarea exclusiva de directivos o propietarios, sino de todos los integrantes de una organización.

- Contribuyen a que las personas reconozcan la razón de ser de la organización.
- Genera efectividad del esfuerzo humano
- Permite establecer controles y manejar desviaciones
- Reduce costos. (p. 16)

2.2.1.2. Funciones administrativas

Chiavenato I. (2019) nos menciona lo siguiente: “Las funciones administrativas consideradas como un todo integrado conforman el proceso administrativo; cuando la planeación, la dirección, la organización y el control se consideran de forma aislada son funciones administrativas” (p.124).

En apoyo a lo expuesto se rescata el valor que presentan los sistemas dentro de las organizaciones y las funciones fundamentales de la gestión administrativa que deben ser respetadas para que se puedan cumplir con los objetivos de la organización

2.2.1.3. Proceso administrativo

Representan la forma sistemática de realizar actividades. El objetivo de los procesos de administración consiste en definir las actividades que interrelacionan a toda la estructura empresarial con el propósito de alcanzar las metas de la organización a la que pertenece (**Arguello et al, 2020, p.13**).

Como aporte a lo mencionado por el autor, el proceso administrativo es fundamental en el funcionamiento de las actividades de las empresas, como también respetar el orden de ellas, este tema, será tomado como parte de estudio para nuestro trabajo de investigación.

La administración

Según Bonatti P. (2020):

La administración es una disciplina compleja, en evolución, dinámica por las características de los elementos que intervienen en ella, y apasionante. Requiere de quien la ejerza no sólo capacidades, competencias, habilidades y destrezas necesarias para gobernar las organizaciones de manera eficiente y eficaz, y responder a la sociedad en la cual está inserta, sino además comprender y enfrentar la complejidad que le presenta el entorno, con valores morales y éticos por la responsabilidad que significa afectar con sus decisiones, no solo la vida de sus subordinados, sino la de las personas que conforman la comunidad en la que actúan. (p.29)

2.2.1.4. Dimensiones de la variable gestión administrativa

2.2.1.4.1. Dimensión 1: planeación.

Según **Chiavenato, I. (2018)** menciona:

Las organizaciones no trabajan con base en la improvisación. Casi todo lo que hacen es planeado con anticipación. La planeación es la primera función administrativa, porque sienta las bases para las demás. Asimismo, es la que define cuáles serán los objetivos por alcanzar y que se debe hacer para llegar a ellos. (p.124)

De acuerdo a lo señalado por el autor puedo decir que la planeación es el punto de inicio para ejecutar estrategias, políticas, normas, nuevos objetivos, nuevos propósitos, entre otros, para el crecimiento de la empresa. En el mundo empresarial, absolutamente todo tiene que estar planificado, teniendo en cuenta los pros y los contras que puede llevar cada tema, también dentro de esta dimensión cabe señalar la toma de decisiones al ejecutar el proceso y alcanzar los objetivos.

Según los autores **Arguello et al (2020)** mencionan lo siguiente:

La planificación representa el primer elemento a ejecutar dentro de los procesos de administración. Percibe como propósito establecer los objetivos, diagnósticos organizativos, presupuestos y metas que son asumidas. El proceso administrativo planificación define las políticas y procedimientos que rigen el funcionamiento de la organización. Establecen las normas que deben ser cumplidas por los trabajadores y su modo de actuación. (p.5)

Indicadores de la dimensión planeación

1) Establecimiento de los objetivos.

En este indicador es donde se plantean los objetivos, saber qué es lo que se quiere lograr a futuro. En toda planeación es el punto de origen para alcanzar metas.

2) Desglose de los objetivos

En este punto se establece la jerarquía de los objetivos, por lo general los objetivos organizacionales son amplios, pero es a partir de estos que se pueden establecer metas, políticas, normas, procedimientos entre otros.

3) Amplitud de la planeación

Podemos destacar en este indicador la jerarquía de la planeación, aquella que está conformada por tres niveles: Planeación estratégica, planeación táctica y planeación operacional.

4) Tipos de planes

Como producto de la planeación se establece el plan, es la acción o también el procedimiento para alcanzar los objetivos. Existen cuatro tipos de planes que se relacionan con el método, dinero, tiempo y comportamiento.

2.2.1.4.2. Dimensión 2: organización

Según Chiavenato, I (2019)

Organización como función administrativa y parte integrante del proceso administrativo. En ese sentido, organización significa el arte de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos implicados en su administración, así como establecer sus atribuciones y las relaciones entre ellos. (p.129)

Los administradores poseen una importante y ardua labor entre sus funciones, organizan sus tiempos, optimizan cada uno de los recursos de la empresa, siempre con eficiencia enfocados en generar valor agregado y resultados alentadores que permitan alcanzar los objetivos planteados.

Indicadores de la dimensión organización

1) Organización a nivel global

Como su nombre lo indica, es la organización en su totalidad, es decir en este indicador se trata de organizar de forma global y total a la empresa. También se le conoce como diseño organizacional y se divide en tres tipos: Lineal, funcional y línea/staff.

2) Organización a nivel departamental

En este tipo de organización es aquel que se trata de la organización de una empresa a nivel departamental, también se le conoce como diseño departamental.

3) Organización a nivel de tareas y operaciones

Tal como lo indica su nombre es el tipo de organización que se realiza en las actividades o tareas de la empresa, se le conoce como diseño de tareas.

2.2.1.4.3. Dimensión 3: dirección

Según **Chiavenato (2019)**, señala lo siguiente:

La dirección es la tercera función administrativa y viene mucho después de la planeación y la organización. Una vez que se ha definido la planeación y establecido la organización, resta hacer que las cosas marchen y sucedan. Este es el papel de la dirección: Imprimir acción y dinamismo a la empresa. La dirección se relaciona con la acción, con ponerla en marcha, y tiene mucho que ver con las personas. Está directamente relacionado con la actuación sobre los recursos humanos de la empresa. (p.130)

De acuerdo a lo mencionado, en esta etapa interviene la influencia del administrador en la ejecución de los planes. Es importante esta parte del proceso administrativo puesto que aquí se pone en marcha todo lo indicado en las dos primeras funciones como lo son la planeación y la organización.

Indicadores de la dimensión dirección

1) Dirección

La dirección es un nivel global dentro de una empresa, está constituido por los directores, aquellos que se les conoce como los altos mandos de las organizaciones, aquí se plantean las estrategias, la toma de decisiones, los proyectos entre otros.

2) Gerencia

La gerencia constituye el mando medio de la empresa, son aquellos que se encargan del nivel táctico de la organización. Es decir, se dirige, se coordina y se gestiona.

3) Supervisión

Es la parte operativa de la empresa, son las actividades que se realizan bajo supervisión, manteniendo los objetivos planteados por la organización.

2.2.1.4.4. Dimensión 4: control

Según **Chiavenato (2019)**, menciona lo siguiente:

Es la cuarta función del proceso administrativo, que depende de la planeación, la organización y la dirección para completar el proceso administrativo. El control es fundamentalmente un proceso que guía la actividad que se desarrolla hacia un fin determinado con anterioridad. (p.131)

El control es la última parte de la función administrativa, donde se define si la actividad que se controla, cumple o no con los objetivos planteados, para el autor el control es la función que cierra el proceso administrativo.

Indicadores de la dimensión control:

1) Establecer los estándares

Es el conjunto de lineamientos o procedimientos establecidos por la organización, el cual se deberá acatar y seguir con disciplina para lograr o maximizar los resultados esperados y fortalecer el desempeño, siendo estos los objetivos que el control tiene que conseguir.

2) Observar el desempeño

El administrador, supervisor o persona a cargo, para verificar u observar el desempeño individual o en equipo es necesario conocer las pautas o normas establecidas por la organización, así mismo sus funciones propias de la actividad, esto significa la existencia de una cultura de gestión que permitirá tomar mejor las decisiones.

3) **Acción correctiva**

Para el control, las actividades operacionales deberán llevarse cabo de acuerdo a los estándares instaurados para lograr los objetivos que se pretenden alcanzar, y en lo posible solo corregir los mínimos errores de las desviaciones.

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición

“El desempeño laboral adecuado es el rendimiento laboral y la actuación del trabajador adecuada a los requerimientos establecidos para su cargo y que expresa la idoneidad demostrada” (**Cuestas, 2018, p.19**).

En base a lo destacado por el autor el desempeño laboral es la forma como el personal realiza su trabajo, en función a las características y su capacidad o rendimiento que muestra en las diferentes actividades que realiza.

2.2.2.2. Administración del desempeño

“Es el proceso mediante el cual se crea un ambiente o entorno de trabajo en el que las personas pueden desempeñarse al máximo de sus capacidades con el fin de alcanzar las metas de la organización” (**Bohlander et al, 2018, p.300**).

2.2.2.3. Evaluación del desempeño

Herrero, A. Perello, M. & Rives, G. (2018) nos indica que:

La evaluación del desempeño es un proceso formal y sistemático para identificar, revisar, evaluar, medir y gestionar el rendimiento de los RR. HH. en las organizaciones, con la finalidad de ver si el trabajador es productivo y si podrá mejorar su rendimiento en el futuro. (p.175)

A través de la evaluación del desempeño, nos permite reflejar las características y el perfil que posee cada trabajador para un determinado puesto y que serán tomadas en cuenta para fortalecer los criterios y expectativas que buscan las organizaciones para su desarrollo.

Por otra parte, **Griffin R. Phillips J. & Gully S. (2020):**

Las evaluaciones del desempeño son comunes en todos los tipos de organizaciones, pero se llevan a cabo de formas diferentes. Se deben considerar varios aspectos para determinar cómo realizar una evaluación. Los tres elementos más importantes son: quien hace la evaluación, con qué frecuencia se lleva a cabo y cómo se mide el desempeño. (p.227)

Según lo señalado por los autores las evaluaciones del desempeño son muy importantes en las organizaciones, ya que forman parte del crecimiento empresarial, por lo general las evaluaciones son comunes, esto quiere decir que se debe tener en cuenta ciertos indicadores al medir el desempeño laboral.

2.2.2.4. *Gestión basada en el desempeño*

Una gestión basada en el desempeño debe prever los medios para que un rendimiento individual positivo se traduzca en un rendimiento positivo conjunto, o, en otras palabras, si todos los empleados cumplieron sus objetivos o desempeñaron bien las competencias de sus puestos, la organización debiera haber logrado resultados positivos en su gestión. **(Crespo, G., 2021, p. 413)**

2.2.2.5. *Dimensiones de la variable desempeño laboral*

2.2.2.5.1. *Dimensión 1: competencia*

Se considera una versión aceptada del significado del término Competencias dentro de la gestión de Recursos Humanos a aquellos conocimientos, habilidades y/o actitudes que permiten al empleado ejecutar adecuadamente su tarea, dentro de un grupo de personas organizadas por la empresa. **(Crespo, 2021, p. 402).**

En mención al autor las competencias son aquellas características individuales que tiene cada persona para una determinada actividad y que se distingue de otra por un desempeño superior, las competencias dentro de las organizaciones ayudan al crecimiento y desarrollo de las entidades y organizaciones.

Indicadores de la dimensión competencias

1) Conocimiento del trabajo

“Empleados que agregan valor a la organización por el conocimiento que poseen” (Ricky et al, 2020, p. 71).

En la actualidad muchas de las grandes empresas privadas y entidades del estado, a través del área de RR. HH, buscan contratar personal con experiencia y conocimiento en el puesto de trabajo, para desempeñar muy bien sus funciones entre ellas una buena gestión administrativa, asumiendo con responsabilidad y brindando valor agregado por su conocimiento.

2) Habilidades

Son las capacidades del trabajador para ejecutar con facilidad sus funciones en la empresa así mismo estas capacidades del trabajador son fortalecidas por la experiencia y conocimientos adquiridos en anteriores etapas de trabajo.

3) Actitudes

Las actitudes de los empleados es la manera de cómo se comportan o expresan sus emociones o estados de ánimo frente a cualquier situación o evento ocurrido causando impacto positivo o negativo en su reacción.

2.2.2.5.2. Dimensión 2: Comportamiento

Para el autor **Crespo, G. (2021)**, “mide el cambio de comportamientos o transferencia del aprendizaje al lugar de trabajo. Esta evaluación se puede realizar de manera formal (examen) o informal (observación)” (p.374).

Indicadores de la dimensión comportamiento

1) Motivación

La motivación es aquello que impulsa a la persona a emprender y realizar actividades, también nos impulsa a tener más valor para tomar decisiones que en ocasiones se duda de hacerlo.

2) Iniciativa

Es el primer paso que realiza el trabajador para ejecutar una actividad o tarea, la iniciativa es un comportamiento que identifica la calidad del personal.

3) Responsabilidad

Es un valor moral que involucra la conciencia de la persona, forma parte de la ética. Ser responsable indica poner cuidado y atención en las diferentes actividades que se realizan, así mismo implica ser cuidadoso con nuestras acciones y decisiones que tomamos ya que a causa de ello las consecuencias puede ser desfavorable.

4) Liderazgo

Es la capacidad que tiene una persona en poder influir y dirigir personas o grupos de personas. La finalidad de un líder es cumplir con los objetivos de las organizaciones.

5) Compromiso

Es el convenio o acuerdo que se realiza y respeta entre dos personas a más, con la finalidad de aplicar al máximo toda la capacidad, brindando el mayor esfuerzo para impulsar el proyecto o tarea hacia adelante

2.2.2.5.3. Dimensión 3: Resultados

“Numerosas organizaciones evalúan los logros de los empleados, es decir, los resultados que logran por medio de su trabajo en lugar de examinar los rasgos que los caracterizan o las conductas que exhiben en el puesto” (Bohlander et al, 2018, p. 322)

Indicadores de la dimensión resultados

1) Productividad

A través de la productividad se puede medir cuánto produce un trabajador en un determinado tiempo (horas, días, meses y años). La productividad se obtiene de la relación de la cantidad de productos realizados y los recursos que han sido utilizados.

2) Rendimiento

Es el resultado que se obtiene por cada actividad que se ejecuta. Como producto del trabajo de un empleado.

4) Confiabilidad

La confiabilidad son aquellas buenas acciones que permiten brindar credibilidad ya sea de forma personal o en una organización.

2.3. Definición de términos básicos

Actitudes. “Son rasgos de personalidad frecuentemente considerados como apropiados o necesarios para determinada tarea o función” (Crespo, G., 2021, p.402).

Administración del desempeño. “Proceso de crear un ambiente laboral en el que las personas puedan desempeñarse al máximo de sus capacidades” (Bohlander et al, 2018, p. 679)

Autoridad. “Derecho que faculta a quien tiene un cargo gerencial para decir a sus subordinados qué deben hacer y confiar en que sus órdenes serán cumplidas” (Bonati p. 668, siglo 21)

Calidad. “Satisfacer las exigencias del cliente, la idoneidad para un fin o uso, o la conformidad con las exigencias. El concepto está estrechamente ligado al cliente, sea interno o externo” (Chiavenato I., 2019, p. 473)

Capacidad. “Es lo máximo que puede hacerse en cada parte o actividad del proceso” (Cuesta, A., 2018, p.38).

Capacitación. “Es un método común y ampliamente utilizado para el cambio grupal y el individual. Este instructor presenta a los administradores un nuevo sistema de desempeño administrativo para que comprendan cómo utilizarlo para evaluar a las personas que trabajan con ellos” (Griffin et al, 2020, p.570).

Capital humano. “Conocimiento, habilidades, y capacidades de las personas que tienen un valor económico para la organización” (Bohlander et al, 2018, p. 680)

Clima Organizacional. “Calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y desfavorable (cuando es frío y desagradable)” (Chiavenato I., 2019, p. 106)

Comportamiento Organizacional. “Es una ciencia interdisciplinaria que estudia la dinámica de las organizaciones y cómo los grupos e individuos se comportan dentro de ellas” (Chiavenato I., (2019, p. 257)

Control. “Capacidad para verificar mediante el seguimiento, en qué medida se ha cumplido lo planificado” (Crespo, G., 2021, p.442).

Disciplina. “Herramienta que sirve para corregir y moldear las prácticas de los empleados para ayudar a obtener mejores resultados mediante su ajuste a normas aceptables” (Bohlander et al, 2018, p. 681)

Enriquecimiento del puesto. “Mejorar un puesto al agregar tareas y deberes más significativos para hacer que el trabajo sea más gratificante y satisfactorio” (Bohlander et al, 2018, p. 682)

Estrategia. “Movilización de todos los recursos de la entidad en el ámbito global, con el propósito de alcanzar objetivos globales a largo plazo. Una estrategia define un conjunto de tácticas” (Chiavenato I., 2019, p. 183)

Ética. “Conjunto de estándares de conducta y juicios morales que ayudan a determinar el comportamiento correcto y el incorrecto” (Bohlander et al, 2018, p. 683)

Evaluación de competencias. “Análisis de los conjuntos de habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar puestos de toma de decisiones y de conocimiento profundo” (Bohlander, 2018, p. 683)

Evaluación del desempeño. “Proceso de valorar y evaluar las conductas laborales de los empleados durante la medición” (Griffin et al, 2020, p.226)

Evaluador. “El principal evaluador es el supervisor, debido a que se supone que es la persona que se encuentra en la mejor posición para conocer el desempeño cotidiano del trabajador” (Griffin et al, 2020, p.227)

Globalización. “Internacionalización de los negocios y del sistema productivo y financiero, que provoca que el ambiente de la organización sea inmenso, complejo, cambiante e incierto” (Chiavenato I., 2019, p. 18).

Iniciativa. “Capacidad individual para generar por sí mismo y sin motivación externa, proyectos, tareas o ideas” (Crespo, G., 2021, p.441).

Jerarquía. “Es el conjunto de niveles de autoridad que existen en una organización formal” (Chiavenato, I., 2019, p.70).

Liderazgo. “Influencia interpersonal que se ejerce en una situación dirigida por medio del proceso de comunicación humana para lograr un determinado objetivo” (Chiavenato I., 2019, p. 106)

Mejora continua. “Aplicación de la filosofía kaizen a los procesos productivos de la organización. Empezó con los círculos de control de calidad (CCQ/CCC) para tornarse cada vez más amplios” (Chiavenato I., 2019, p. 474)

Motivación. “Estado íntimo que lleva a una persona a comportarse de forma que asegura que se alcanzara un objetivo” (Chiavenato I., 2019, p.267).

Método. “Son planes que indican cómo desempeñar una tarea específica” (Chiavenato I., 2019, p.127).

Misión. “Es la razón de ser de la organización. Al igual que la visión. debe ser establecida por el/los dueños o los directivos de la organización” (Bonatti P., 2020, p.112).

Objetivo. “Es el propósito lo que persigue, lo que desea alcanzar una organización y responde a sus características y cualidades” (Bonatti P., 2020, p.113).

Plan. “Curso de acción determinado, necesario para alcanzar un objetivo. Es producto de la planeación” (Chiavenato, I., 2019, p. 136).

Procedimientos. “Planes que definen la secuencia cronológica de las tareas que se requieren para realizar labores o trabajos” (Chiavenato, I., 2019, p. 136).

Rentabilidad. “Miden qué tan eficiente y eficazmente emplean las compañías sus activos para generar utilidades” (Robbins C., 2018, p. 607).

Teoría. “Colección de afirmaciones verbales y simbólicas que especifican la forma y las razones por las que las variables se relacionan, así como las condiciones bajo las cuales podrían o no hacerlo” (Griffin R. et al, 2020, p.30).

Toma de decisiones. “Proceso que consiste en elegir entre varias alternativas” (Griffin et al, 2020, p.300).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG La Gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022

3.1.2. Hipótesis Específicos

HE 1 La planeación en la gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022

HE 2 La organización en la gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022

HE 3 La dirección en la gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

HE 4 El control en la gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

3.2. Variable de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Gestión administrativa

La administración, es una actividad esencial en todo esfuerzo humano colectivo, sea en la empresa industrial o las de servicios, en el ejército, en hospitales, en la iglesia, etc. Cada vez es más frecuente que el ser humano deba cooperar con otras personas para alcanzar sus objetivos. En este

sentido la administración básicamente implica coordinar las actividades de los grupos (Chiavenato, 2019, p.115).

Desempeño laboral

“El desempeño es otra variable importante a nivel de resultados individuales, pero es un concepto más amplio que puede aplicarse a todas las conductas relacionadas con el trabajo” (Griffin et al, 2020, p.26).

En el pasado, la mayoría de las organizaciones tan sólo evaluaban la forma en la cual los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo. Sin embargo, las compañías actuales, menos jerarquías y más orientadas al servicio, requieren más información

3.2.2. Definición operacional

Gestión administrativa

Dimensiones

- 1) Planeación
 - Establecimiento de los objetivos
 - Desglose de los objetivos
 - Amplitud de la planeación
 - Tipos de planes
- 2) Organización
 - Nivel global
 - Nivel departamental
 - Nivel de tareas
- 3) Dirección
 - Dirección
 - Gerencia
 - Supervisión
- 4) Control
 - Establecer los estándares
 - Observar el desempeño
 - Acción correctiva

Desempeño Laboral

- 1) Competencia
 - Conocimiento del trabajo
 - Habilidades
 - Actitudes
- 2) Comportamiento
 - Motivación
 - Iniciativa
 - Responsabilidad
 - Liderazgo
 - Compromiso
- 3) Resultados
 - Productividad
 - Rendimiento
 - Confiabilidad

3.3. Tipo y nivel de la investigación

Para nuestro estudio de investigación se recurrió a estudios científicos en relación a nuestras variables, por ello el **tipo de investigación es aplicada**. Sánchez et al (2018), nos mencionan lo siguiente: “La ciencia aplicada es el campo en el cual la investigación de los problemas científicos se realiza con un fin práctico, aplicativo o pragmático. Se investigan con base en los descubrimientos de la ciencia pura (básica)” (p. 28).

Por otra parte, **el nivel de investigación es descriptivo – correlacional**, porque busca describir las características de una persona, población, fenómenos, etc. En este estudio de investigación de tipo descriptiva – correlacional.

Según Griffin et al, (2020): “refleja el tamaño y la fortaleza de la relación estadística entre dos variables. Tiene un rango que va de -1 a $+1$ ” (p. 30).

La finalidad es evaluar la relación que tienen nuestras dos variables, gestión administrativa y desempeño laboral, es por ello que a través de los resultados de la recolección de datos se evaluará el grado de relación que presentan.

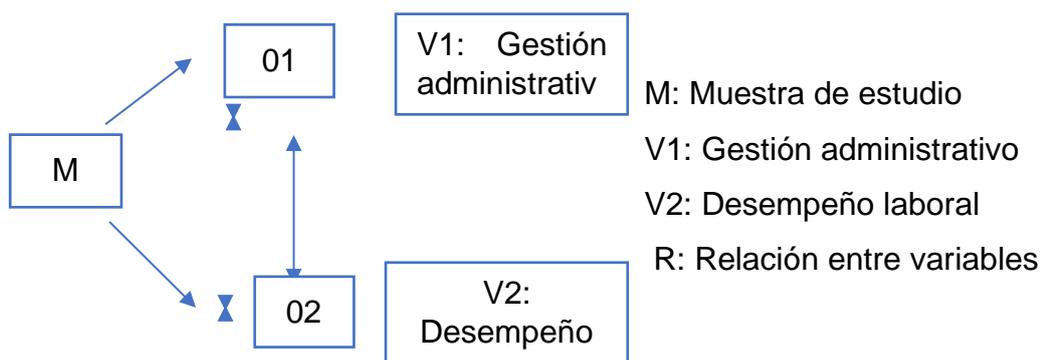
3.4. Diseño de la investigación

De acuerdo a los autores Sánchez et al (2018), el diseño de la investigación consiste en un “modelo o esquema que adopta el investigador para establecer un mejor control de las variables en estudio” (p. 53).

Para la investigación de nuestro estudio es un **diseño no experimental**, este tipo de diseño se realiza sin manipular los datos de las variables, a través de la observación en su contexto natural. Según los autores Sánchez (2018). La investigación no experimental es la “denominación para los estudios en los cuales no se aplica el método experimental. Fundamentalmente es de carácter descriptivo y emplea la metodología de observación descriptiva” (p. 81).

De corte transversal, puesto que se realiza a través de la observación, recopilando datos en un periodo de tiempo y así recabar la opinión de los trabajadores que se encuentran involucrados en el problema. Sánchez, et al (2018), indica que los estudios transversales “son aquellos que se realizan en un momento determinado para analizar un fenómeno que sucede en el presente. Son también llamados estudios descriptivos” (p. 67).

Donde:



3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Sánchez, H. Reyes, C. & Mejía, K. (2018). “La población es un conjunto formado por todos los elementos que poseen una serie de características comunes” (p. 102).

Población de estudio: 102 colaboradores.

3.5.2 Muestra

Nuestra investigación presenta como tipo de muestreo: **no probabilístico**. Según los autores Sánchez, H. Reyes, C. & Mejía, K. (2018), “muestra es un conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico” (p. 93).

Muestreo no probabilístico: “es el muestreo que se basa en el criterio del investigador, ya que las unidades del muestreo no se seleccionan por procedimientos al azar. Pueden ser intencionado, sin normas o circunstancial” (Sánchez et al, 2018, p. 94)

Para nuestro estudio de investigación la selección de la muestra se basa en el criterio y el conocimiento de los investigadores, a su vez se considera como muestra disponible.

Muestra: 81 colaboradores

3.6. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para este estudio se utilizó **la encuesta**, y está dirigida a los trabajadores de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE. por medio de esta encuesta nos permitirá recolectar información, procesarla y tener una idea más clara de las conclusiones y aportes para la empresa.

La encuesta según los autores Sánchez et al (2018):

Es el procedimiento que se realiza en el método de encuesta por muestreo en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formado por un conjunto de cuestiones o reactivos cuyo objetivo es recabar información factual en una muestra determinada. (p. 59)

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a los autores Sánchez et al (2018). “El Instrumento de recolección de datos es la herramienta que forma parte de una técnica de recolección de datos. Puede darse como una guía, un manual, un aparato, una prueba, un cuestionario o un test” (p. 78).

El instrumento de recolección de datos para nuestro estudio es el **cuestionario**. No obstante, en nuestra investigación la variable independiente consta de dieciséis preguntas y la variable dependiente consta de catorce preguntas, se utilizó la escala Likert. Y para dar validez a los instrumentos de recolección de datos se usó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se hizo mediante el alfa Cronbach.

Según Herrera A., Ribes G., & Perello M. (2018, p. 93) nos menciona que el cuestionario es un método rápido y eficiente, aunque elaborar un buen cuestionario puede ser costoso en tiempo y dinero.

3.6.3. Validez

Es el grado en que un método o técnica sirve para medir con efectividad, lo que supone que está midiendo. Se refiere a que el resultado obtenido mediante la aplicación del instrumento, demuestra medir lo que realmente se desea medir (**Sánchez et al, 2018, p. 124**).

El juicio de expertos para constatar la validez de los ítems, consistente en preguntar a personas expertas en el dominio que miden los ítems, sobre su grado de adecuación a un criterio determinado. El experto o juez evalúa de manera independiente la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad con la que están redactados los ítems o reactivos.

Tabla 1.
Juicio de expertos

Expertos	Condición
Dra. Giovanna Teresa Chirinos Gastelu	Existe suficiencia
Mg. Jauregui del Águila Luis German	Existe suficiencia

3.6.4. Confiabilidad

Alfa Cronbach:

Es un indicador estadístico que se emplea para estimar el nivel de confiabilidad por consistencia interna de un instrumento que contiene una lista de reactivos. Se expresa en términos de correlaciones que van desde -1 a $+1$. Generalmente se aplica a reactivos que son de respuestas politómicas, es decir, que admiten más de dos alternativas de respuesta. (Sánchez et al, 2018, p. 16).

Tabla 2.

Confiabilidad de los instrumentos

Estadísticas de fiabilidad de la Gestión Administrativa	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.966	16
Estadísticas de fiabilidad de la variable Desempeño Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.903	14

En la investigación ésta ha sido determinada mediante el cálculo del Alfa de Cronbach, el cual fue establecido a partir de los datos obtenidos luego de realizar una muestra piloto de 20 individuos semejantes a la muestra de investigación.

El coeficiente de fiabilidad en el instrumento para la medición de la primera variable gestión administrativa es 0,966 y la segunda variable desempeño laboral es 0,903, por lo tanto, se ha concluido que los instrumentos evaluados muestran confiabilidad muy alta

3.7. Método de análisis de datos

Es una fase del proceso de investigación que consiste en organizar la información recogida para que pueda ser tratada en forma minuciosa o analítica, describiendo, caracterizando e interpretando la información. El análisis puede ser de carácter cualitativo o cuantitativo, o hacer uso de ambos procedimientos. (Sanchez et al, 2018, p.17).

Los elementos del presente estudio de investigación fueron expuestos a la confiabilidad y validados por los expertos para aplicar a la muestra, posterior a la aplicación del cuestionario se inició con la cuantificación de la data, los mismos que fueron procesados por los softwares estadísticos IBM-SPSS versión 16.

3.8. Aspectos éticos

Para la elaboración de nuestra tesis se aplicó la normativa APA, respetando los derechos, principios y la propiedad intelectual de los autores, considerando la transparencia en la presentación de nuestras variables de estudio, así mismo se respetó la identidad anónima de los individuos encuestados, la veracidad y confiabilidad de los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable Gestión administrativa y dimensiones

Tabla 3.

Nivel de Gestión administrativa, Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	10%
Moderado	48	59%
Eficiente	25	31%
Total	81	100%

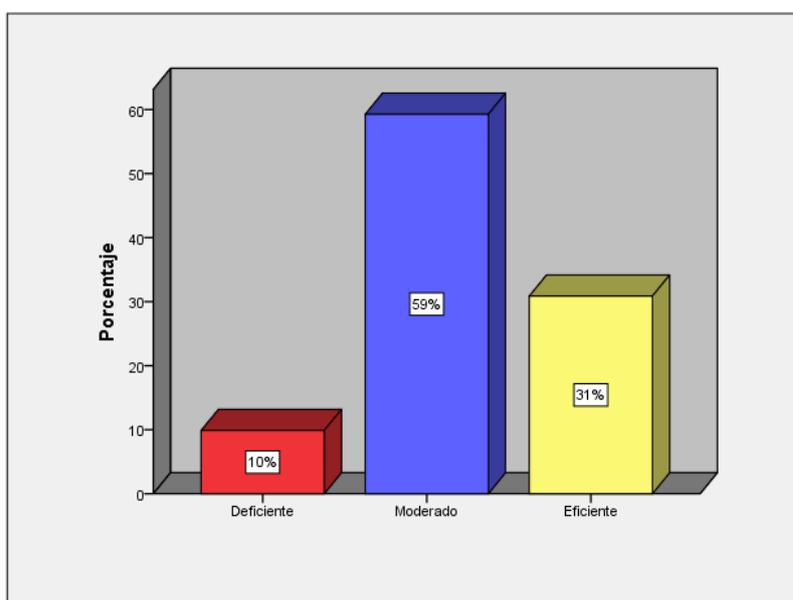
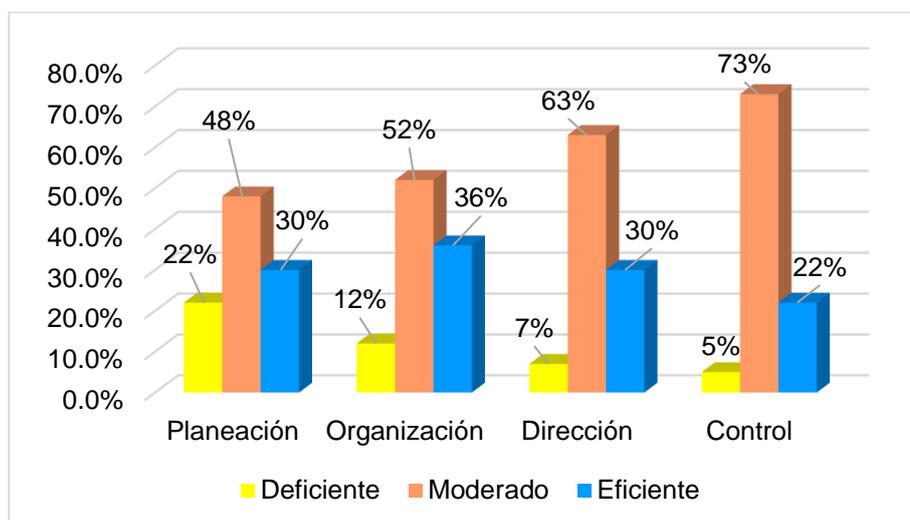


Figura 1. Descripción del nivel de Gestión administrativa

En la gráfica 1, se observa los niveles de la variable Gestión administrativa de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022, donde el 10% (8) presentan un nivel deficiente de Gestión administrativa; 59% (48) se ubican en un nivel moderado y 31% (25) presentan un nivel eficiente.

Tabla 4.*Descripción de las dimensiones de Gestión administrativa*

	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	18	22%	10	12%	6	7%	4	5%
Moderado	39	48%	42	52%	51	63%	59	73%
Eficiente	24	30%	29	36%	24	30%	18	22%
Total	81	100%	81	100%	81	100%	81	100%

**Figura 2.** Dimensiones de la variable Gestión administrativa

De acuerdo a los resultados obtenidos en el gráfico N° 2, se percibe que el 22% (18) en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022 señalan que planeación es deficiente, el 48% (39) dicen que es moderado y el 30% (24) opina que es eficiente.

Además, el 12% (10) en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022 señalan que organización es deficiente, el 52% (42) dicen que es moderado y el 36% (29) opina que es eficiente.

Así mismo, el 7% (6) en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022 señalan que dirección es deficiente, el 63% (51) dicen que es moderado y el 30% (24) opina que es eficiente.

Así mismo, el 5% (4) en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022 señalan que control es deficiente, el 73% (59) dicen que es moderado y el 22% (18) opina que es eficiente.

4.1.2. Resultados descriptivos de la variable Desempeño laboral y dimensiones

Tabla 5.

Nivel de Desempeño laboral, Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	10%
Regular	44	54%
Bueno	29	36%
Total	81	100%

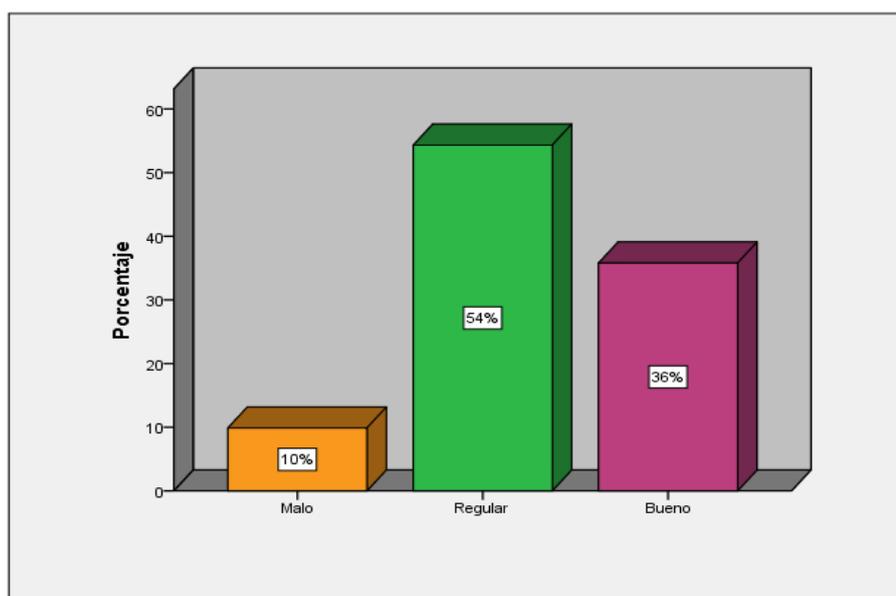
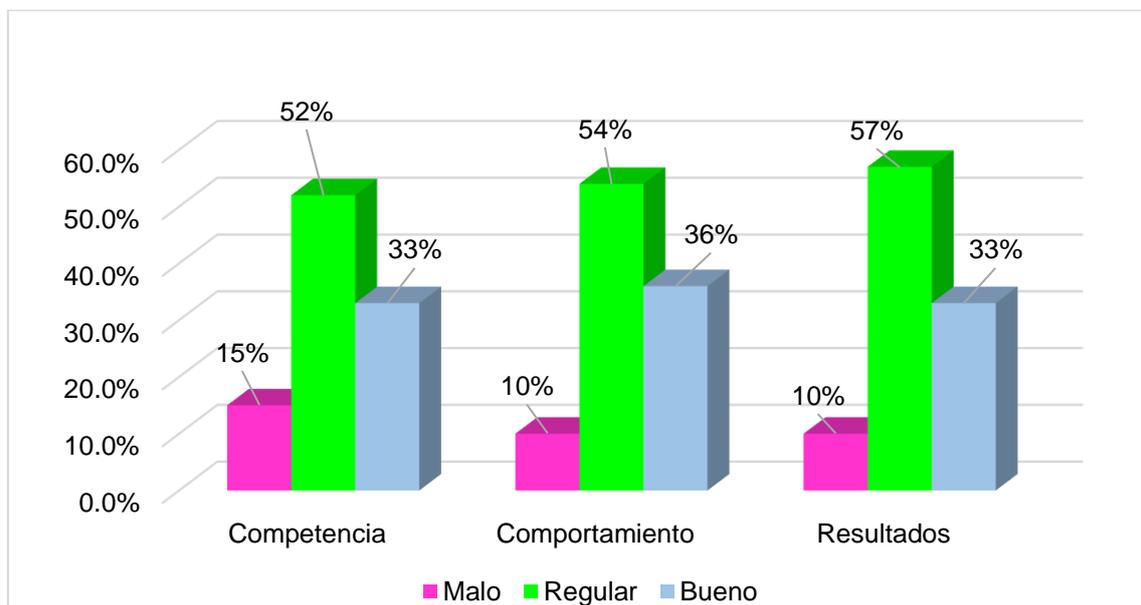


Figura 3. Descripción del nivel de Desempeño laboral

En la gráfica 3, se observa los niveles de la variable Desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022, donde el 10% (8) presentan un nivel malo de Desempeño laboral; 54% (44) se ubican en un nivel regular y 36% (29) presentan un nivel bueno.

Tabla 6.*Descripción de las dimensiones de Desempeño laboral*

	Competencia		Comportamiento		Resultados	
	N	%	N	%	N	%
Malo	12	15%	8	10%	8	10%
Regular	42	52%	44	54%	46	57%
Bueno	27	33%	29	36%	27	33%
Total	81	100%	81	100%	81	100%

**Figura 4.** Dimensiones de la variable Desempeño laboral

De acuerdo a los resultados obtenidos, se percibe que el 15% (12) en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022 señalan que competencia es malo, el 52% (42) dicen que es regular y el 33% (27) opina que es bueno.

Además, el 10% (8) en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022 señalan que comportamiento es malo, el 54% (44) dicen que es regular y el 36% (29) opina que es bueno.

Así mismo, el 10% (8) en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022 señalan que resultados es malo, el 57% (46) dicen que es regular y el 33% (27) opina que es bueno.

4.1.3. Resultados descriptivos de tablas cruzadas

Tabla 7.

Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Tabla cruzada Gestión administrativa*Desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión administrativa	Deficiente	N	0	8	0	8
		%	0%	10%	0%	10%
	Moderado	N	8	32	8	48
		%	10%	40%	10%	59%
	Eficiente	N	0	4	21	25
		%	0%	5%	26%	31%
Total	N	8	44	29	81	
	%	10%	54%	36%	100%	

Fuente: Cuestionario Municipalidad de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

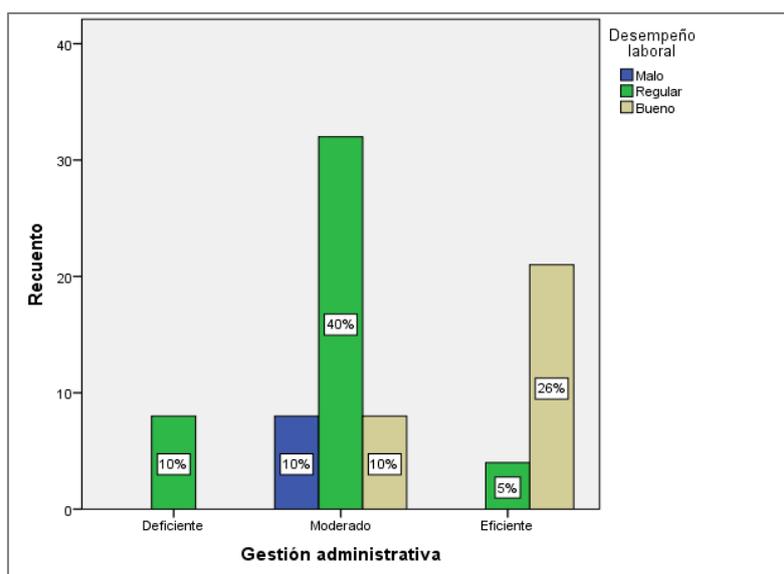


Figura 5. Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Información que refleja, 10% (8) considera que Gestión administrativa es deficiente en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022, 59% (48) manifiestan que el nivel es moderado y el 31% (25) manifiesta que Gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022 es eficiente.

Por otra parte, refleja que, 10% (8) considera que desempeño laboral es malo en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022. El 54% (44) manifiestan que el nivel es regular, 36% (29) manifiestan que el nivel es bueno en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022.

Tabla 8.

Planeación y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Tabla cruzada Planeación*Desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Planeación	Deficiente	N	6	12	0	18
		%	7%	15%	0%	22%
	Moderado	N	2	20	17	39
		%	2%	25%	21%	48%
	Eficiente	N	0	12	12	24
		%	0%	15%	15%	30%
Total	N	8	44	29	81	
	%	10%	54%	36%	100%	

Fuente: Cuestionario Municipalidad de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

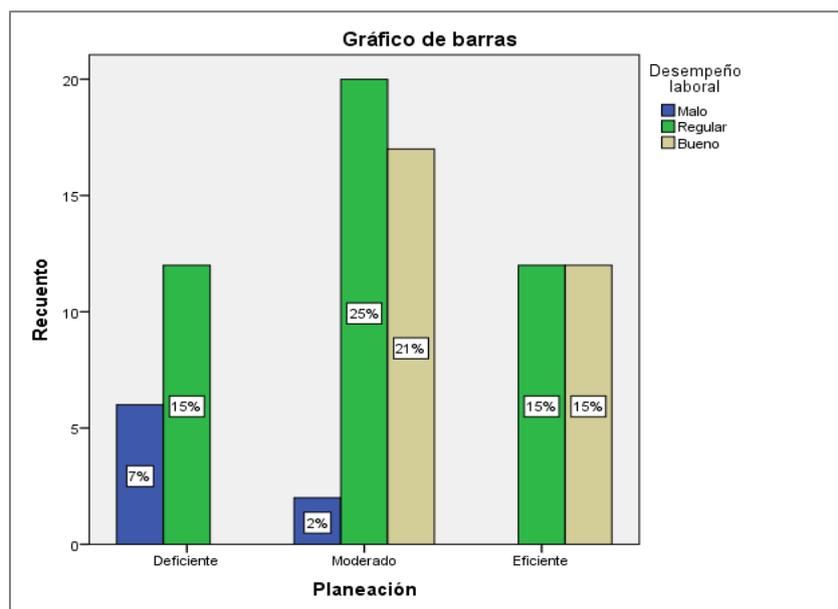


Figura 6. Planeación y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022.

Información refleja que, 22% (18) considera que Planeación es deficiente de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022, 48% (39) manifiestan que el nivel es moderado y el 30% (24) manifiesta que Planeación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022 es eficiente.

Por otra parte, refleja que, 10% (8) considera que desempeño laboral es malo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022., 54% (44) manifiestan que el nivel es regular, 36% (29) manifiestan que el nivel es bueno de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Tabla 9.

Organización y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Tabla cruzada Organización*Desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Organización	Deficiente	N	2	8	0	10
		%	2%	10%	0%	12%
	Moderado	N	6	28	8	42
		%	7%	35%	10%	52%
	Eficiente	N	0	8	21	29
		%	0%	10%	26%	36%
Total	N	8	44	29	81	
	%	10%	54%	36%	100%	

Fuente: Cuestionario Municipalidad de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

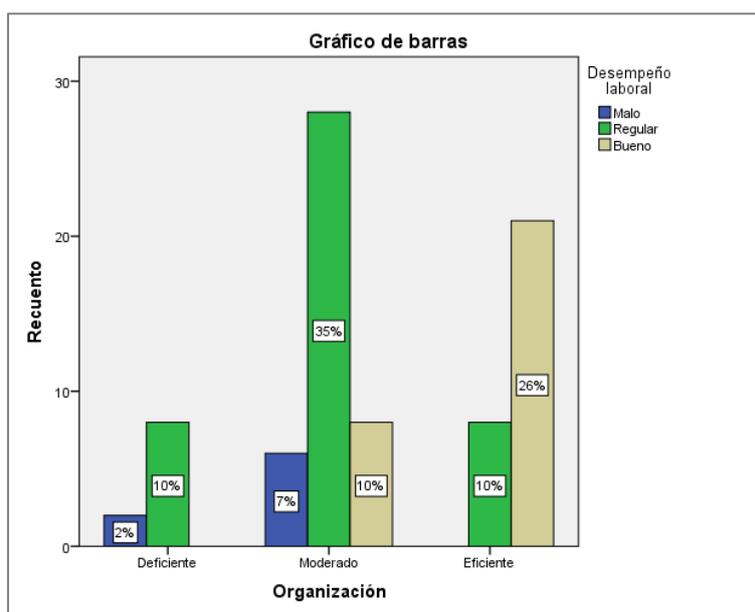


Figura 7. Organización y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022.

Información refleja que, 12% (10) considera que Organización es deficiente en los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022, 52% (42) manifiestan que el nivel es moderado y el 36% (29) manifiesta que Organización de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022 es eficiente.

Por otra parte, refleja que, 10% (8) considera que desempeño laboral es malo en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022., 54% (44) manifiestan que el nivel es regular, 36% (29) manifiestan que el nivel es bueno en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022.

Tabla 10.

Dirección y desempeño laboral en los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

			Desempeño laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Dirección	Deficiente	N	0	6	0	6
		%	0%	7%	0%	7%
	Moderado	N	8	32	11	51
		%	10%	40%	14%	63%
	Eficiente	N	0	6	18	24
		%	0%	7%	22%	30%
Total	N	8	44	29	81	
	%	10%	54%	36%	100%	

Fuente: Cuestionario Municipalidad de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

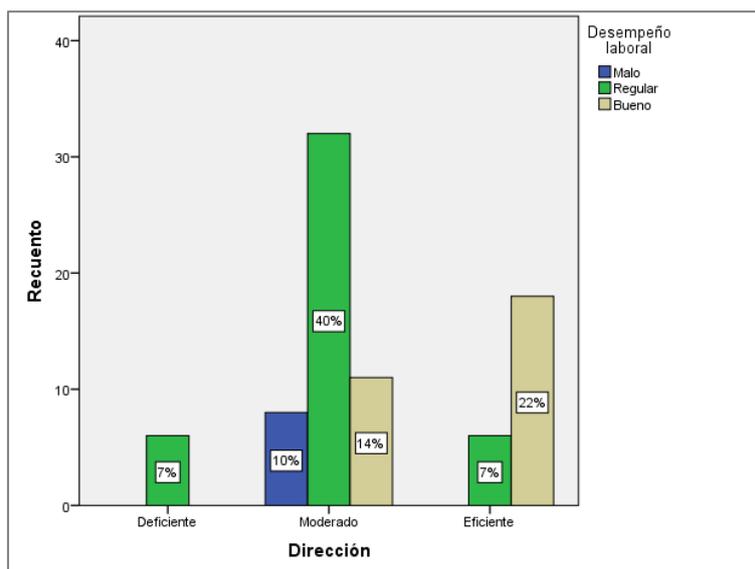


Figura 8. Dirección y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022.

Información refleja que, 7% (6) considera que Dirección es deficiente en los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022, 63% (51) manifiestan que el nivel es moderado y el 30% (24) manifiesta que Dirección de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022 es eficiente.

Por otra parte, refleja que, 10% (8) considera que desempeño laboral es malo en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022., 54% (44) manifiestan que el nivel es regular, 36% (29) manifiestan que el nivel es bueno en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022.

Tabla 11.

Control y desempeño laboral en los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Control	Deficiente	N	0	4	0	4
		%	0%	5%	0%	5%
	Moderado	N	8	36	15	59
		%	10%	44%	19%	73%
	Eficiente	N	0	4	14	18
		%	0%	5%	17%	22%
Total	N	8	44	29	81	
	%	10%	54%	36%	100%	

Fuente: Cuestionario Municipalidad de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

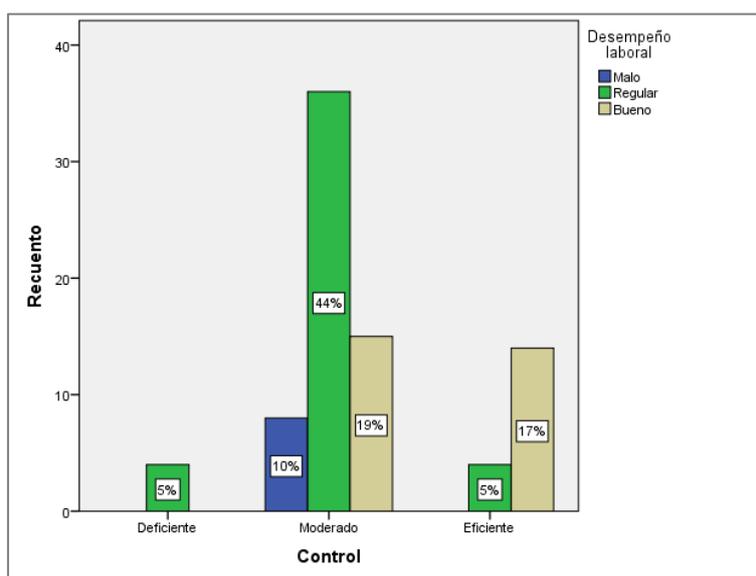


Figura 9. Control y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022.

Información refleja que, 5% (4) considera que Control es deficiente en los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022, 73% (59) manifiestan que el nivel es moderado y el 22% (18) manifiesta que Control de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022 es eficiente.

Por otra parte, refleja que, 10% (8) considera que desempeño laboral es malo en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022., 54% (44) manifiestan que el nivel es regular, 36% (29) manifiestan que el nivel es bueno en la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022.

Prueba de normalidad

Tabla 12.

Prueba de normalidad de la variable Gestión administrativa y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
VAR. Gestión administrativa	,327	81	,000
D1: Planeación	,245	81	,000
D2: Organización	,281	81	,000
D3: Dirección	,355	81	,000
D4: Control	,414	81	,000

En la tabla 12, se puede observar que, al contar con una muestra mayor a 50 participantes, se aplicó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, por ello se puede percibir que el p_valor de la variable Gestión administrativa y sus dimensiones, planeación, organización, dirección, control presentan una distribución no normal, por lo tanto, la prueba de contrastación de hipótesis en la investigación se realiza con la prueba no paramétrica de correlación Rho Spearman.

Tabla 13.

Prueba de normalidad de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
VAR. Desempeño laboral	,302	81	,000
D1: Competencia	,275	81	,000
D2: Comportamiento	,302	81	,000
D3: Resultados	,315	81	,000

En la tabla 13, se puede observar que, al contar con una muestra mayor a 50 participantes, se aplicó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, por ello se puede percibir que el p_valor de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones, competencia, comportamiento, resultados presentan una distribución no normal, por lo tanto, la prueba de contrastación de hipótesis en la investigación se realiza con la prueba no paramétrica de correlación Rho Spearman.

Validación de hipótesis

Hipótesis General

H_0 = La gestión administrativa no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

H_a = La gestión administrativa si se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Regla de decisión:

Nivel de confianza determinado al 95%, donde $\alpha=0,05$ (margen de error)

Entonces:

Si, el p valor $< \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si, el p valor $> \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Tabla 14.

Prueba de correlación de Rho Spearman para gestión administrativa y desempeño laboral

				Gestión administrativa	Desempeño laboral
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	de	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)		.	,000
Rho de		N		81	81
Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		81	81

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

Como $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada ($Rho=,603$), directamente proporcional (con signo positivo) entre gestión administrativa y desempeño laboral. Según los resultados se manifiesta lo siguiente: La gestión administrativa si se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Hipótesis específica 1

H_0 = La planeación no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

H_a = La planeación si se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Regla de decisión:

Nivel de confianza determinado al 95%, donde $\alpha=0,05$ (margen de error)

Entonces:

Si, el p valor $< \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si, el p valor $> \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Tabla 15.

Prueba de correlación de Rho Spearman para planeación y desempeño laboral

			Planeación	Desempeño laboral
	Planeación	Coeficiente correlación	de 1,000	,431**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de		N	81	81
Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente correlación	de ,431**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Como $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada ($Rho=,431$), directamente proporcional (con signo positivo) entre planeación y desempeño laboral. A mayor desempeño laboral, la planeación mejora en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque.

Hipótesis específica 2

H₀= La organización no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

H_a= La organización si se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Regla de decisión:

Nivel de confianza determinado al 95%, donde $\alpha=0,05$ (margen de error)

Entonces:

Si, el p valor < α ; se rechaza la hipótesis nula

Si, el p valor > α ; se acepta la hipótesis nula

Tabla 16.

Prueba de correlación de Rho Spearman para organización y desempeño laboral

			Organización	Desempeño laboral
	Organización	Coeficiente correlación	de 1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de		N	81	81
Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente correlación	de ,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Como $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada (Rho=,576), directamente proporcional (con signo positivo) entre organización y desempeño laboral. A mayor desempeño laboral, la organización mejora en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque.

Hipótesis específica 3

H₀= La dirección no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

H_a= La dirección si se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Regla de decisión:

Nivel de confianza determinado al 95%, donde $\alpha=0,05$ (margen de error)

Entonces:

Si, el p valor < α ; se rechaza la hipótesis nula

Si, el p valor > α ; se acepta la hipótesis nula

Tabla 17.

Prueba de correlación de Rho Spearman para dirección y desempeño laboral

		Dirección		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	de	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		81	81
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		81	81

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

Como $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada (Rho=,506), directamente proporcional (con signo positivo) entre dirección y desempeño laboral. A mayor desempeño laboral, la dirección mejora en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque,

Hipótesis específica 4

H_0 = El control no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

H_a = El control si se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Regla de decisión:

Nivel de confianza determinado al 95%, donde $\alpha=0,05$ (margen de error)

Entonces:

Si, el p valor $< \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si, el p valor $> \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Tabla 18.

Prueba de correlación de Rho Spearman para control y desempeño laboral

			Control	Desempeño laboral
	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,448**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de		N	81	81
Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,448**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Como $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada ($Rho=,448$), directamente proporcional (con signo positivo) entre control y desempeño laboral. A mayor desempeño laboral, el control mejora en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque.

V. DISCUSION

5.1. Análisis de discusión de resultados

Nuestro estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la Gestión Administrativa y el desempeño laboral, los resultados arrojaron que si se cumple con lo planteado en la hipótesis general. La gestión administrativa si se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Dichos resultados obtenidos, serán comparados con estudios realizados por investigadores que han sido mencionados en nuestros antecedentes nacionales.

Llanos (2018). En su tesis: Gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local n°02, distrito San Martín de Porres – 2018. Concluye que existe correlación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en la UGEL 02, distrito SMP - 2018, los cuales cuentan con un análisis estadístico de Rho Spearman = 0.842 y la significancia bilateral es de $0,000 < 0,05$. Dichos análisis respaldan la aprobación de la hipótesis alterna. Estos resultados obtenidos por el investigador se relacionan con nuestra hipótesis general de nuestro estudio: La gestión administrativa si se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022. La estadística que se aplicó Rho Spearman = ,603 y La Significancia Bilateral de ,000, este tiene que ser menor a ,005, para nuestro caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Meza (2019). En su tesis titulada: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro - Huancayo 2019. La investigación concluye que existe relación directa entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo cuyo coeficiente de correlación tiene un valor de 0.166, bajo la metodología Rho Spearman, que se encuentra dentro de una correlación muy baja positiva. Se probó la hipótesis planteada. Donde el indicador más representativo es de 68.4% indicaron que su área casi siempre cumple con la programación efectuada para el ejercicio presupuestal establecido como se observa en la tabla N°03 ante el 57.9% que manifestaron que casi siempre

consideran importante sus contribuciones en el cumplimiento de los objetivos, como se aprecia en la tabla N°25. En comparación con nuestro estudio el 34% de los trabajadores considera que la planificación y el desempeño laboral tiene un nivel moderado, presenta el Rho Spearman = ,431 la relación es directa y una correlación $p= 0.000 < \alpha = 0.05$. En este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Huanaco (2020). En su tesis titulada: La gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Paracas de la provincia de Pisco – Ica 2020. Su investigación concluye que la organización de la municipalidad tiene resultados regulares, por ello queda demostrado que una buena organización permite la sostenibilidad de cualquier empresa o entidad, mantener una buena atención es una estrategia muy importante para la rentabilidad financiera de cualquier organización. Los resultados estadísticos mediante el uso de la técnica del Chi Cuadrado se tienen: como margen de error 0.05 y el grado de libertad 2, el cálculo del Chi Cuadrado es de 25.1410 y la intersección en la distribución del Chi Cuadrado es de 5.9915; al ser mayor el Chi Cuadrado es válida la Hipótesis Alterna. Con relación a nuestra investigación la organización y el desempeño laboral se aplica una técnica estadística del Rho Spearman la cual es diferente a la planteada por el investigador Huanaco. No obstante, en nuestro estudio existe relación estadística significativa moderada, directa y positiva (Rho Spearman=,576, $p < 0.05$). La organización en la Gestión administrativa si influye significativamente en el Desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Velásquez (2020). En su tesis titulada: La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el Colegio Nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019. Se logró determinar una relación positiva alta entre Administración de recursos humanos y Desempeño laboral. Esto evidencia que a mayor predominio de la Administración de recursos humanos hay una tendencia a tener un mejor desempeño laboral. Siendo que la correlación de Spearman es Rho = 0.710, con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). En comparación con los resultados de nuestro estudio, si existe una relación positiva en nuestra hipótesis específica tercera la cual menciona, la

dirección de la gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral, el coeficiente de correlación Rho Spearman = ,506 y el nivel de significancia $p < 0.05$. En este punto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Valencia & Solano (2021). En su tesis titulada: Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de Huancavelica - 2019. Se ha determinado cómo se relaciona la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica - 2019, la intensidad de relación r de Pearson es del 51,3% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P (t > 4,472) = 0,00 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva. Esto tiene relación con la hipótesis cuarta de nuestro estudio el cual indica el control de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital Chongoyape - Lambayeque, 2022. A través del proceso estadístico Rho Spearman = ,448 y $p < 0.05$, es por ello que si existe una relación significativa positiva moderada.

VI. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos de la contratación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa moderada, directa y positiva, entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022. El cual representa que ha mayor desempeño laboral, mejora la gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque. (Rho Spearman=,603, $p < 0.05$).

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica N° 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa moderada, directa y positiva, entre planeación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022. El cual representa que ha mayor desempeño laboral, mejora la planeación de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque. (Rho Spearman=,431, $p < 0.05$).

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica N° 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa moderada, directa y positiva, entre organización y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022. El cual representa que ha mayor desempeño laboral, mejora la organización de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque. (Rho Spearman=,576, $p < 0.05$).

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica N° 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa moderada, directa y positiva, entre dirección y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Chongoyape – Lambayeque, 2022. El cual representa que ha mayor desempeño laboral, mejora la dirección de los

trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque. (Rho Spearman=,506, $p < 0.05$).

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica N° 4, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa moderada, directa y positiva, entre control y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022. El cual representa que ha mayor desempeño laboral, mejora el control de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque. (Rho Spearman=,448, $p < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Planificar y ejecutar un programa de capacitaciones para el personal administrativo de las diferentes áreas, orientado en el mejoramiento de la atención y empatía al usuario, fortaleciendo sus conocimientos y desempeño laboral.
- Segunda.** Priorizar y controlar las solicitudes de compra para entregar oportunamente los equipos de protección personal y herramientas de trabajo al personal operativo que realiza labor social en beneficio de la comunidad.
- Tercera.** Gestionar oportunamente el pago de liquidación al personal cesado, respetando sus derechos como parte de sus beneficios sociales que por ser de ley les corresponde, para ello se sugiere implementar un cronograma de pagos que permita a la entidad municipal estar mejor organizados.
- Cuarta.** Respetar los lineamientos de la entidad, para lograr los objetivos propuestos por la dirección en la contratación del personal administrativo de acuerdo a los conocimientos básicos en gestión pública, que favorezcan el desempeño de los trabajadores en función de sus actividades y también la imagen institucional.
- Quinta.** A través de los líderes, motivar a su personal a cargo e influir positivamente en la comunicación interna, estableciendo un control en la capacidad de gestión de los trámites administrativos y desempeño laboral, para concretar los objetivos planteados por la institución en beneficio de la población en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allauca, A. (2022). La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo. (tesis de pregrado). Recuperada de: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9390>
- Arguello A., LLumiguano M., Gavilanes C. Torres L. (2020): Administración de empresas: Elementos básicos (1° ed). Ecuador: Infinite Study.
- Ayelen, M. (2019). Estudio sobre la higiene y seguridad ocupacional para fortalecer el desempeño laboral de los empleados de la sucursal de Cosalta en Salta – capital de Argentina año 2019. (tesis pregrado). Recuperada de: http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/visionneuse.php?lvl=afficheur&explnum=1730#page/1/mode/2up
- Bittel. (2000). Manual de entrenamiento t desarrollo de personal (11° ed.). México: Diana.11era Ed.
- Bohlander, G., Snell, S. y Morris, S. (2018). Administración de Recursos Humanos (17° ed.) México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Bonatti, P. (2020). Administración del Siglo XXI (1° ed.) Argentina: Pluma Digital Ediciones
- Bueno, R., Ramos, M. y Berrelleza, C. (2018). Elementos Básicos de Administración (1° ed.). México: Servicios Editoriales Once Ríos.
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la Teoría General de la Administración (10° ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- Crespo, G. (2021). La Gestión Moderna de Recursos Humanos (1° ed.) Argentina: Eudeba 2021.
- Cuéllar, E. (2019). Diseño de un sistema de gestión para la administración y control de proyectos de construcción basado en la metodología del pmbok. (Maestría en Administración de Empresas). Recuperada de: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1019>

- Cuestas, A. (2018). Manual para la Evaluación del Desempeño Laboral (1° ed.)
Perú: Empresa Editora Macro EIRL.
- Griffin, R., Philips, J y Stanley M. (2020). Comportamiento Organizacional (1° ed.)
Perú: Ediciones Granica
- Herrera, A., Rives, G. y Perello, M. (2018). Dirección de Recursos Humanos:
Gestión de personas (1° ed.). España: Editorial de la Universidad Politécnica
de Valencia
- Huanaco, E. (2020). La gestión administrativa y el desempeño laboral de los
colaboradores en la municipalidad distrital de Paracas de la provincia de
Pisco – Ica 2020. (Tesis de pregrado). Recuperada de:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1398/1/Estefanny%20Huanaco%20Sencca.pdf>
- Llanos, L. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de
gestión educativa local n°02, distrito San Martín de Porres – 2018. (Tesis de
pregrado). Recuperada de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24955>
- Meza, M. (2019). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores
de la autoridad administrativa del agua Mantaro - Huancayo 2019. (tesis de
pregrado). Recuperada de: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2411>
- Pedrerá, A. (2019). Diseño de un modelo de gestión administrativo estratégico
enfocado en las condiciones culturales, sociales y económicas de las
microempresas del sector de elaboración de alimentos para consumo
humano del Distrito Metropolitano de Quito. (Maestría en Administración de
Empresas). Recuperada de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6647>
- Ramón, E. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral. (tesis de
pregrado). Recuperada de: http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/visionneuse.php?lvl=afficheur&explnum=1857#page/2/mode/2up
- Robbins C. (2018). Administración (13 ° ed.) México: Addison Wesley

- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística (1° ed.) Perú: Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación.
- Valencia, H. & Solano, J. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de Huancavelica - 2019. (tesis de pregrado). Recuperada de: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/4084/TESIS-2021-ADMINISTRACION-VALENCIA%20ESCOBAR%20Y%20SOLANO%20G%20MEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velásquez, D. (2020). La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el Colegio Nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019. (tesis de pregrado). Recuperada de: <https://hdl.handle.net/11537/26354>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables y dimensiones	Metodología
¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022?	Determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.	La Gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.	Variable independiente Gestión administrativa Planeación Organización Dirección Control Variable dependiente Desempeño laboral Competencia Comportamiento Resultados	Tipo de investigación Aplicada Enfoque de la investigación Cuantitativo Nivel de la investigación Descriptivo correlacional Diseño de la investigación No experimental Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario Población 102 Muestra 81 Análisis estadístico SPSS
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica		
¿Cómo la planeación de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022? ¿Cómo la organización de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022? ¿Cómo la dirección de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022? ¿Cómo el control de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022?	Determinar como la planeación de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022. Determinar cómo la organización de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022. Determinar como la dirección de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022. Determinar como el control de la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape - Lambayeque, 2022.	La planeación en la gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022. La organización en la gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022. La dirección en la gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022. El control en la gestión administrativa se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chongoyape – Lambayeque, 2022.		

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Preguntas
V1 Gestión Administrati va	La administración, es una actividad esencial en todo esfuerzo humano colectivo, sea en la empresa industrial o las de servicios, en el ejército, en hospitales, en la iglesia, etc. Cada vez es más frecuente que el ser humano deba cooperar con otras personas para alcanzar sus objetivos. En este sentido la administración básicamente implica coordinar las actividades de los grupos. Chiavenato, I. (2019, p.115).	Planeación	Establecimiento de los objetivos	1	Ordinal (LIKER) 1. NUNCA 2. POCAS VECES 3. ALGUNAS VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE	¿Tiene conocimiento de la política y misión para el logro de objetivos de la municipalidad?
			Desglose de los objetivos	2		¿Los empleados se esfuerzan para lograr los objetivos de la entidad municipal?
			Amplitud de la planeación	3		¿Los empleados tienen conocimiento de la planeación a corto, mediano y largo plazo?
			Tipos de planes	4-5		¿Considera usted que se respeta los planes y procedimientos de trabajo dentro de su área? ¿Los planes relacionados con los reglamentos de la municipalidad son respetados por los colaboradores?
		Organización	Nivel global	6		¿Considera usted que la entidad municipal está bien organizada a nivel global?
			Nivel departamental	7		¿Considera usted que su área de trabajo se encuentra organizada?
			Nivel de tareas	8-9		¿Recibió capacitación para ejecutar cada una de sus tareas? ¿Conoce muy bien sus funciones para ejecutar sus tareas?
		Dirección	Dirección	10		¿La dirección de la entidad municipal tiene bien establecido sus objetivos y metas?
			Gerencia	11		¿La gerencia se preocupa en la capacitación del personal?
			Supervisión	12-13		¿Considera usted que es importante que sus ideas sean tomadas en cuenta por la supervisión? ¿Cree usted que la supervisión está al mando de un personal capacitado?
		Control	Establecer los estándares	14		¿El personal cumple con los estándares y el perfil que el puesto amerita?
			Observar el desempeño	15		¿Se aplican evaluaciones de desempeño dentro de la municipalidad?
			Acción correctiva	16		¿Se aplican medidas correctivas que ayuden a prevenir errores futuros?

Variable 2: Desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Preguntas			
V2 Desempeño Laboral	<p>El desempeño es otra variable importante a nivel de resultados individuales, pero es un concepto más amplio que puede aplicarse a todas las conductas relacionadas con el trabajo.</p> <p>Griffin, R. Phillips, J. & Gully, S. (2020, p.26).</p>	Competencia	Conocimiento del trabajo	1	Ordinal (LIKER) 1. NUNCA 2. POCAS VECES 3. ALGUNAS VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE	¿Considera usted, que el conocimiento del trabajo forma parte de la competencia laboral?			
			Habilidades	2		¿Pone en práctica sus habilidades para mejorar su trabajo?			
			Actitudes	3		¿Los empleados muestran actitud positiva frente a los problemas?			
		Comportamiento	Motivación	4-5		¿Se siente usted motivado en su centro de trabajo?			
			Iniciativa	6-7		¿Considera usted que un bono es importante para motivar la productividad de los colaboradores?			
			Responsabilidad	8-9		¿Toman en cuenta su iniciativa para la solución de problemas?			
				10		¿Tiene capacidad de iniciativa para el desarrollo de actividades?			
				11		¿Asume la responsabilidad del puesto de trabajo asignado?			
		Resultados	Productividad	12		¿Existe un manual de organización y funciones donde se determine la responsabilidad del trabajador?			
			Rendimiento	13		¿Considera que hay liderazgo dentro de su área de trabajo?			
			Confiability	14		¿Se siente comprometido con los objetivos de la entidad municipal?			
									¿Cree usted que su productividad debe ser mejor remunerada?
									¿Considera que recibir capacitaciones mejorará su rendimiento en el trabajo?
									¿La jefatura inmediata le brinda confianza en la realización de sus actividades?

Anexo 3: Instrumento

CUESTIONARIO

Instrucciones:

Estimado (a): Estamos realizando una investigación con la finalidad de conocer sus opiniones e intereses sobre La Gestión Administrativa y su relación con El Desempeño Laboral, Lea detenidamente cada pregunta y seleccione la opción marcando con un aspa (X) en el recuadro respectivo, el cuestionario es de **carácter anónimo** y su procesamiento será reservado por lo que le requiere **SINCERIDAD** en las respuestas.

ESCALA VALORATIVA

Donde 1 es la calificación mínima y 5 es la máxima calificación. (solo marque una respuesta por cada pregunta).

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Tiene conocimiento de la política y misión para el logro de objetivos de la municipalidad?					
2	¿Los empleados se esfuerzan para lograr los objetivos de la entidad municipal?					
3	¿Los empleados tienen conocimiento de la planeación a corto, mediano y largo plazo?					
4	¿Considera usted que se respetan los planes y procedimientos de trabajo dentro de su área?					
5	¿Los planes relacionados con los reglamentos de la municipalidad son respetados por los colaboradores?					
6	¿Considera usted que la entidad municipal está bien organizada a nivel global?					
7	¿Considera usted que su área de trabajo se encuentra organizada?					
8	¿Recibió capacitación para ejecutar cada una de sus tareas?					
9	¿Conoce muy bien sus funciones para ejecutar sus tareas?					
10	¿La dirección de la entidad municipal tiene bien establecido sus objetivos y metas?					

11	¿La gerencia se preocupa por la capacitación del personal?					
12	¿Considera usted que es importante que sus ideas sean tomadas en cuenta por la supervisión?					
13	¿Cree usted que la supervisión está al mando de un personal capacitado?					
14	¿El personal cumple con los estándares y el perfil que el puesto amerita?					
15	¿Se aplican evaluaciones de desempeño dentro de la municipalidad?					
16	¿Se aplican medidas correctivas que ayuden a prevenir errores futuros?					
17	¿Considera usted, que el conocimiento del trabajo forma parte de la competencia laboral?					
18	¿Pone en práctica sus habilidades para mejorar su trabajo?					
19	¿Los empleados muestran actitud positiva frente a los problemas?					
20	¿Se siente usted motivado en su centro de trabajo?					
21	¿Considera usted que un bono es importante para motivar la productividad de los colaboradores?					
22	¿Toman en cuenta su iniciativa para la solución de problemas?					
23	¿Tiene capacidad de iniciativa para el desarrollo de actividades?					
24	¿Asume la responsabilidad del puesto de trabajo asignado?					
25	¿Existe un manual de organización y funciones donde se determine la responsabilidad del trabajador?					
26	¿Considera que hay liderazgo dentro de su área de trabajo?					
27	¿Se siente comprometido con los objetivos de la entidad municipal?					
28	¿Cree usted que su productividad debe ser mejor remunerada?					
29	¿Considera que recibir capacitaciones mejorará su rendimiento en el trabajo?					
30	¿La jefatura inmediata le brinda confianza en la realización de sus actividades?					

Anexo 4: Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE – LAMBAYEQUE, 2022**
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Planeación								
1	¿Tiene conocimiento de la política y misión para el logro de objetivos de la municipalidad?	x		x		x		
2	¿Los empleados se esfuerzan para lograr los objetivos de la entidad municipal?	x		x		x		
3	¿Los empleados tienen conocimiento de la planeación a corto, mediano y largo plazo?	x		x		x		
4	¿Considera usted que se respetan los planes y procedimientos de trabajo dentro de su área?	x		x		x		
5	¿Los planes relacionados con los reglamentos de la municipalidad son respetados por los colaboradores?	x		x		x		
Dimensión: Organización								
6	¿Considera usted que la entidad municipal está bien organizada a nivel global?	x		x		x		
7	¿Considera usted que su área de trabajo se encuentra organizada?	x		x		x		
8	¿Recibió capacitación para ejecutar cada una de sus tareas?	x		x		x		
9	¿Conoce muy bien sus funciones para ejecutar sus tareas?	x		x		x		
Dimensión: Dirección								
10	¿La dirección de la entidad municipal tiene bien establecido sus objetivos y metas?	x		x		x		
11	¿La gerencia se preocupa por la capacitación del personal?	x		x		x		

12	¿Considera usted que es importante que sus ideas sean tomadas en cuenta por la supervisión?	x		x		x	
13	¿Cree usted que la supervisión está al mando de un personal capacitado?	x		x		x	
Dimensión: Control							
14	¿El personal cumple con los estándares y el perfil que el puesto amerita?	x		x		x	
15	¿Se aplican evaluaciones de desempeño dentro de la municipalidad?	x		x		x	
16	¿Se aplican medidas correctivas que ayuden a prevenir errores futuros?	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg: Dra Chirinos Gastelu, Teresa Giovanna.

DNI: 07971242

Especialidad del evaluador: Metodólogo



.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE – LAMBAYEQUE, 2022**
VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Competencia								
17	¿Considera usted, que el conocimiento del trabajo forma parte de la competencia laboral?	x		x		x		
18	¿Pone en práctica sus habilidades para mejorar su trabajo?	x		x		x		
19	¿Los empleados muestran actitud positiva frente a los problemas?	x		x		x		
Dimensión: Comportamiento								
20	¿Se siente usted motivado en su centro de trabajo?	x		x		x		
21	¿Considera usted que un bono es importante para motivar la productividad de los colaboradores?	x		x		x		
22	¿Toman en cuenta su iniciativa para la solución de problemas?	x		x		x		
23	¿Tiene capacidad de iniciativa para el desarrollo de actividades?	x		x		x		
24	¿Asume la responsabilidad del puesto de trabajo asignado?	x		x		x		
25	¿Existe un manual de organización y funciones donde se determine la responsabilidad del trabajador?	x		x		x		
26	¿Considera que hay liderazgo dentro de su área de trabajo?	x		x		x		
27	¿Se siente comprometido con los objetivos de la entidad municipal?	x		x		x		
Dimensión: Resultados								
28	¿Cree usted que su productividad debe ser mejor remunerada?	x		x		x		
29	¿Considera que recibir capacitaciones mejorará su rendimiento en el trabajo?	x		x		x		
30	¿La jefatura inmediata le brinda confianza en la realización de sus actividades?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg: Dra. Chirinos Gastelu, Teresa Giovanna.

DNI: 07971242

Especialidad del evaluador: Metodólogo



.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE – LAMBAYEQUE, 2022

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Planeación								
1	¿Tiene conocimiento de la política y misión para el logro de objetivos de la municipalidad?							
2	¿Los empleados se esfuerzan para lograr los objetivos de la entidad municipal?							
3	¿Los empleados tienen conocimiento de la planeación a corto, mediano y largo plazo?							
4	¿Considera usted que se respetan los planes y procedimientos de trabajo dentro de su área?							
5	¿Los planes relacionados con los reglamentos de la municipalidad son respetados por los colaboradores?							
Dimensión: Organización								
6	¿Considera usted que la entidad municipal está bien organizada a nivel global?							
7	¿Considera usted que su área de trabajo se encuentra organizada?							
8	¿Recibió capacitación para ejecutar cada una de sus tareas?							
9	¿Conoce muy bien sus funciones para ejecutar sus tareas?							
Dimensión: Dirección								
10	¿La dirección de la entidad municipal tiene bien establecido sus objetivos y metas?							
11	¿La gerencia se preocupa en la capacitación del personal?							
12	¿Considera usted que es importante que sus ideas sean tomadas en cuenta por la supervisión?							

13	¿Cree usted que la supervisión está al mando de un personal capacitado?							
Dimensión: Control								
14	¿El personal cumple con los estándares y el perfil que el puesto amerita?							
15	¿Se aplican evaluaciones de desempeño dentro de la municipalidad?							
16	¿Se aplican medidas correctivas que ayuden a prevenir errores futuros?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg: *Magister Jáuregui del Aguila Luis Germán*

DNI: *07294316*

Especialidad del evaluador: *Magister en Administración*



Firma del Experto Informante.

27	¿Se siente comprometido con los objetivos de la entidad municipal?							
Dimensión: Resultados								
28	¿Cree usted que su productividad debe ser mejor remunerada?							
29	¿Considera que recibir capacitaciones mejorará su rendimiento en el trabajo?							
30	¿La jefatura inmediata le brinda confianza en la realización de sus actividades?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** (**Aplicable después de corregir** (**No aplicable** ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg: *Juregui del Aguila Luis Germán*

DNI: *07294316*

Especialidad del evaluador: *Magister en Administración*

Anexo 5: Matriz de datos

	V1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA															V2 DESEMPEÑO LABORAL															
	D1					D2					D3					D4			D1			D2							D2		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
ENC 1	4	2	5	2	4	5	5	5	5	2	3	3	5	3	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	
ENC 2	4	2	5	1	5	3	2	5	2	5	3	2	5	5	3	2	5	5	1	2	4	4	3	5	4	3	5	5	5	4	
ENC 3	5	2	1	1	3	3	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	5	1	5	
ENC 4	4	2	5	1	2	5	1	5	1	5	4	1	2	5	4	1	5	1	1	1	2	4	1	2	5	1	1	2	1	4	
ENC 5	4	4	5	2	2	5	5	5	2	5	1	2	2	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 6	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	4	3	2	1	4	3	1	2	4	4	1	5	1	2	5	4	1	5	2	2	
ENC 7	1	1	1	1	1	5	1	5	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	5	5	5	1	2	5	5	2	3	
ENC 8	3	5	5	5	4	4	2	2	5	2	3	2	4	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	1	3	2	5	1	5	3	
ENC 9	4	5	5	5	5	3	5	2	5	3	4	1	2	3	4	1	3	4	1	4	4	3	3	4	4	2	4	4	1	3	
ENC 10	4	5	5	5	3	5	5	5	2	2	2	2	4	2	5	2	4	3	2	4	5	1	4	3	2	4	3	4	5	1	
ENC 11	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	2	4	3	1	
ENC 12	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	2	2	5	1	5	5	5	4	5	4	5	3	4	2	2	
ENC 13	3	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	5	4	5	4	2	2	
ENC 14	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	2	1	
ENC 15	1	1	2	2	1	5	2	1	2	5	5	2	5	5	1	2	2	1	3	4	5	1	5	5	1	3	1	2	1	4	
ENC 16	1	1	2	2	1	3	2	1	5	5	4	2	2	1	4	2	1	1	2	1	1	1	1	4	1	5	1	1	2	1	
ENC 17	4	2	5	5	2	1	5	1	5	5	4	2	2	5	1	2	3	1	4	5	5	2	5	5	4	4	5	5	4	4	
ENC 18	3	2	5	1	3	5	1	3	2	5	3	2	4	5	3	2	4	2	2	1	1	4	1	5	5	1	4	1	2	5	
ENC 19	4	1	2	2	1	1	2	4	1	1	4	1	2	1	4	1	2	1	1	2	1	1	3	1	5	5	5	4	3	3	
ENC 20	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	2	3	5	1	1	4	1	1	1	1	5	3	2	
ENC 21	5	1	1	1	4	3	5	3	1	4	5	1	4	4	5	1	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	2	5	1	3	3
ENC 22	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	5	4	3	3	1	4	1	3	3	4	5	3	5	2	5	4	1	4	4	
ENC 23	5	5	3	3	3	5	3	3	5	4	1	2	4	1	2	4	5	3	3	5	2	3	3	4	4	3	3	1	4	4	
ENC 24	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	
ENC 25	3	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	5	5	2	3	5	5	4	5	5	4	2	5	1	1	5	4	5	5	3	
ENC 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	
ENC 27	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	1	4	3	1	5	4	2	5	1	
ENC 28	1	1	2	1	1	2	1	5	5	3	5	3	4	3	2	3	2	1	2	1	1	5	1	1	1	1	3	2	1	1	
ENC 29	3	4	2	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 30	1	1	5	1	5	5	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	4	1	2	5	3	5	1	1	4	4	2	1	4	
ENC 31	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	4	1	3	2	4	3	4	3	5	5	4	3	2	1	3	4	5	
ENC 32	4	2	2	2	2	5	2	1	5	5	4	2	1	5	1	2	4	5	5	3	5	3	2	4	2	1	3	5	5	3	
ENC 33	3	2	2	2	3	5	2	3	1	4	3	1	4	4	3	1	3	1	4	3	5	2	3	5	1	2	5	1	1	5	
ENC 34	3	4	3	3	3	3	3	5	1	4	3	1	5	4	3	1	4	2	3	4	5	3	4	2	1	5	3	3	4	4	
ENC 35	4	3	2	2	3	1	2	5	5	1	4	5	1	1	4	5	5	1	1	2	4	1	5	1	1	1	1	4	5	1	4
ENC 36	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	2	5	4	4	2	5	5	4	5	5	3	1	4	3	1	3	5	5	3	
ENC 37	4	3	1	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	
ENC 38	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	2	4	
ENC 39	1	1	2	1	2	5	1	1	2	4	5	3	3	4	1	3	4	1	5	4	5	2	4	5	5	2	3	1	3	2	
ENC 40	1	1	2	2	2	5	2	1	1	4	5	3	3	4	5	1	1	1	4	4	1	1	5	1	1	2	4	1	2	1	
ENC 41	4	2	5	2	4	5	5	5	5	2	3	3	5	3	2	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	
ENC 42	4	2	5	1	5	3	2	5	2	5	3	2	5	5	3	2	5	5	1	2	4	4	3	5	4	3	5	5	5	4	
ENC 43	5	2	1	1	3	3	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	1	5
ENC 44	4	2	5	1	2	5	1	5	1	5	4	1	2	5	4	1	5	1	1	1	2	4	1	2	5	1	1	2	1	4	
ENC 45	4	4	5	2	2	5	5	5	2	5	1	2	2	5	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 46	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	4	3	2	1	4	3	1	2	4	4	1	5	1	2	5	4	1	5	2	2	
ENC 47	1	1	1	1	1	5	1	5	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	5	5	1	2	5	1	2	5	2	3
ENC 48	3	5	5	5	4	4	2	2	5	2	3	2	4	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	1	3	2	5	1	5	3	
ENC 49	4	5	5	5	5	3	5	2	5	3	4	1	2	3	4	1	3	4	1	4	4	3	3	4	4	2	4	4	1	3	
ENC 50	4	5	5	3	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	3	2	4	5	1	4	3	2	4	3	4	5	3	
ENC 51	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	5	3	4	4	4	4	1	4	3	2	4	3	1	2	5	
ENC 52	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	2	5	1	5	5	5	4	5	4	5	3	4	2	2	2	
ENC 53	3	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	5	4	5	4	2	2	
ENC 54	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	2	1	
ENC 55	1	1	2	2	1	5	2	1	2	5	5	2	2	5	1	2	2	1	3	4	5	1	5	5	1	3	1	2	1	4	
ENC 56	1	1	2	2	1	3	2	1	5	5	4	2	2	1	4	2	1	1	2	1	1	1	4	1	5	1	1	2	1	1	
ENC 57	4	2	5	5	2	1	5	1	5	5	4	2	2	5	1	2	3	1	4	5	5	2	5	5	4	4	5	5	4	4	
ENC 58	3	2	5	1	3	5	1	3	2	5	3	2	4	5	3	2	4	2	2	1	1	4	1	5	5	1	4	1	2	5	
ENC 59	4	1	2	2	1	1	2	4	1	1	4	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	3	1	5	5	5	4	3	3	3	
ENC 60	4	4	2	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	2	3	5	1	1	4	1	1	1	1	5	3	2	
ENC 61	5	1	1	1	4	3	5	3	1	4	5	1	4	4	5	1	5	4	4	4	4	2	5	4	5	2	5	1	3	3	
ENC 62	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	5	4																		

Base de datos Gestión administrativa

V1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA																
	D1					D2				D3				D4		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
ENC 1	4	2	5	2	4	5	5	5	5	2	3	3	5	3	2	5
ENC 2	4	2	5	1	5	3	2	5	2	5	3	2	5	5	3	2
ENC 3	5	2	1	1	3	3	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5
ENC 4	4	2	5	1	2	5	1	5	1	5	4	1	2	5	4	1
ENC 5	4	4	5	2	2	5	5	5	2	5	1	2	2	5	1	2
ENC 6	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	4	3	2	1	4	3
ENC 7	1	1	1	1	1	5	1	5	1	2	1	1	1	2	1	1
ENC 8	3	5	5	5	4	4	2	2	5	2	3	2	4	2	3	2
ENC 9	4	5	5	5	5	3	5	2	5	3	4	1	2	3	4	1
ENC 10	4	5	5	5	3	5	5	5	2	2	2	2	4	2	5	2
ENC 11	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	5
ENC 12	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	2
ENC 13	3	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
ENC 14	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
ENC 15	1	1	2	2	1	5	2	1	2	5	5	2	2	5	1	2
ENC 16	1	1	2	2	1	3	2	1	5	5	4	2	2	1	4	2
ENC 17	4	2	5	5	2	1	5	1	5	5	4	2	2	5	1	2
ENC 18	3	2	5	1	3	5	1	3	2	5	3	2	4	5	3	2
ENC 19	4	1	2	2	1	1	2	4	1	1	1	4	1	2	1	4
ENC 20	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3
ENC 21	5	1	1	1	4	3	5	3	1	4	5	1	4	4	5	1
ENC 22	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	5	4	3	3	1
ENC 23	5	5	3	3	3	5	3	3	5	4	1	2	4	4	1	2
ENC 24	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
ENC 25	3	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	5	5	2	3	5
ENC 26	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	2	5
ENC 27	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5
ENC 28	1	1	2	1	1	2	1	5	5	3	5	3	4	3	2	3
ENC 29	3	4	2	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5
ENC 30	1	1	5	1	5	5	5	2	1	1	1	1	1	1	3	3
ENC 31	1	1	5	2	1	1	5	1	1	4	1	1	4	4	1	3
ENC 32	4	2	2	2	2	5	2	1	5	5	4	2	1	5	1	2
ENC 33	3	2	2	2	3	5	2	3	1	4	3	1	4	4	3	1
ENC 34	3	4	3	3	3	3	3	3	5	1	4	3	1	5	4	3
ENC 35	4	3	2	2	3	1	2	5	5	1	4	5	1	1	4	5
ENC 36	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	2	5	4	4	2
ENC 37	4	3	1	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 38	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
ENC 39	1	1	2	1	2	5	1	1	2	4	5	3	3	4	1	3
ENC 40	1	1	2	2	2	5	2	1	1	4	5	3	3	4	5	1
ENC 41	4	2	5	2	4	5	5	5	5	2	3	3	5	3	2	5
ENC 42	4	2	5	1	5	3	2	5	2	5	3	2	5	5	3	2
ENC 43	5	2	1	1	3	3	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5
ENC 44	4	2	5	1	2	5	1	5	1	5	4	1	2	5	4	1
ENC 45	4	4	5	2	2	5	5	5	2	5	1	2	2	5	1	2
ENC 46	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	4	3	2	1	4	3
ENC 47	1	1	1	1	1	5	1	5	1	2	1	1	1	2	1	1
ENC 48	3	5	5	5	4	4	2	2	5	2	3	2	4	2	3	2
ENC 49	4	5	5	5	5	3	5	2	5	3	4	1	2	3	4	1
ENC 50	4	5	5	5	3	5	5	5	2	2	2	2	4	2	5	2
ENC 51	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	5
ENC 52	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	2
ENC 53	3	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
ENC 54	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
ENC 55	1	1	2	2	1	5	2	1	2	5	5	2	2	5	1	2
ENC 56	1	1	2	2	1	3	2	1	5	5	4	2	2	1	4	2
ENC 57	4	2	5	5	2	1	5	1	5	5	4	2	2	5	1	2
ENC 58	3	2	5	1	3	5	1	3	2	5	3	2	4	5	3	2
ENC 59	4	1	2	2	1	1	2	4	1	1	4	1	2	1	4	1
ENC 60	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3
ENC 61	5	1	1	1	4	3	5	3	1	4	5	1	4	4	5	1
ENC 62	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	5	4	3	3	1
ENC 63	5	5	3	3	3	5	3	3	5	4	1	2	4	4	1	2
ENC 64	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
ENC 65	3	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	5	5	2	3	5
ENC 66	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	2	5
ENC 67	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5
ENC 68	1	1	2	1	1	2	1	5	5	3	5	3	4	3	2	3
ENC 69	3	4	2	5	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5
ENC 70	1	1	5	1	5	5	5	2	1	1	1	1	1	1	3	3
ENC 71	1	1	5	2	1	1	5	1	1	4	1	1	4	4	1	3
ENC 72	4	2	2	2	2	5	2	1	5	5	4	2	1	5	1	2
ENC 73	3	2	2	2	3	5	2	3	1	4	3	1	4	4	3	1
ENC 74	3	4	3	3	3	3	3	5	1	4	3	1	5	4	3	1
ENC 75	4	3	2	2	3	1	2	5	5	1	4	5	1	1	4	5
ENC 76	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	2	5	4	4	2
ENC 77	4	3	1	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 78	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
ENC 79	1	1	2	1	2	5	1	1	2	4	5	3	3	4	1	3
ENC 80	1	1	2	2	2	5	2	1	1	4	5	3	3	4	5	1
ENC 81	4	2	5	2	4	5	5	5	5	2	3	3	5	3	2	5

Base de datos Desempeño laboral

V2 DESEMPEÑO LABORAL															
	D1			D2									D2		
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
ENC 1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	
ENC 2	5	5	1	2	4	4	3	5	4	3	5	5	5	4	
ENC 3	4	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	5	1	5	
ENC 4	5	1	1	1	2	4	1	2	5	1	1	2	1	4	
ENC 5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 6	1	2	4	4	1	5	1	2	5	4	1	5	2	2	
ENC 7	1	1	1	2	1	5	5	5	1	2	5	5	2	3	
ENC 8	3	4	4	4	5	4	4	1	3	2	5	1	5	3	
ENC 9	3	4	1	4	4	3	3	4	4	2	4	4	1	3	
ENC 10	4	3	2	4	5	1	4	3	2	4	3	4	5	1	
ENC 11	3	4	4	4	4	1	4	3	2	4	3	1	2	5	
ENC 12	2	5	1	5	5	5	4	5	4	5	3	4	2	2	
ENC 13	3	5	4	3	5	2	3	5	5	4	5	4	2	2	
ENC 14	5	1	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	2	1	
ENC 15	2	1	3	4	5	1	5	5	1	3	1	2	1	4	
ENC 16	1	1	2	1	1	1	4	1	5	1	1	2	1	1	
ENC 17	3	1	4	5	5	2	5	5	4	4	5	5	4	4	
ENC 18	4	2	2	1	1	4	1	5	5	1	4	1	2	5	
ENC 19	1	1	2	1	1	3	1	5	5	5	4	3	3	3	
ENC 20	5	2	3	5	1	1	4	1	1	1	1	5	3	2	
ENC 21	5	4	4	4	4	2	5	4	5	2	5	1	3	3	
ENC 22	4	1	3	3	4	5	3	5	2	5	4	1	4	4	
ENC 23	4	5	3	3	5	2	3	3	4	4	3	3	1	4	
ENC 24	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	
ENC 25	5	4	5	5	4	2	5	1	1	5	4	5	5	3	
ENC 26	2	5	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	
ENC 27	5	1	3	3	5	1	4	3	1	5	4	2	5	1	
ENC 28	2	1	2	1	1	5	1	1	1	1	3	2	1	1	
ENC 29	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 30	5	4	1	2	5	3	5	1	1	4	4	2	1	4	
ENC 31	2	4	3	4	3	5	5	4	3	2	1	3	4	5	
ENC 32	4	5	5	3	5	3	2	4	2	1	3	5	5	3	
ENC 33	3	1	4	3	5	2	3	5	1	2	5	1	1	5	
ENC 34	4	2	3	4	5	3	4	2	1	5	3	3	4	4	
ENC 35	5	1	1	2	4	1	5	1	1	1	4	5	1	4	
ENC 36	5	5	4	5	5	3	1	4	3	1	3	5	5	3	
ENC 37	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	5	5	5	
ENC 38	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	2	4	
ENC 39	4	1	5	4	5	2	4	5	5	2	3	1	3	3	
ENC 40	1	1	4	4	1	1	5	1	1	2	4	1	2	1	
ENC 41	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	
ENC 42	5	5	1	2	4	4	3	5	4	3	5	5	5	4	
ENC 43	4	1	5	1	5	1	4	1	5	1	5	5	1	5	
ENC 44	5	1	1	1	2	4	1	2	5	1	1	2	1	4	
ENC 45	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 46	1	2	4	4	1	5	1	2	5	4	1	5	2	2	
ENC 47	1	1	1	2	1	5	5	5	1	2	5	5	2	3	
ENC 48	3	4	4	4	5	4	4	1	3	2	5	1	5	3	
ENC 49	3	4	1	4	4	3	3	4	4	2	4	4	1	3	
ENC 50	4	3	2	4	5	1	4	3	2	4	3	4	5	1	
ENC 51	3	4	4	4	4	1	4	3	2	4	3	1	2	5	
ENC 52	2	5	1	5	5	5	4	5	4	5	3	4	2	2	
ENC 53	3	5	4	3	5	2	3	5	5	4	5	4	2	2	
ENC 54	5	1	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	2	1	
ENC 55	2	1	3	4	5	1	5	5	1	3	1	2	1	4	
ENC 56	1	1	2	1	1	1	4	1	5	1	1	2	1	1	
ENC 57	3	1	4	5	5	2	5	5	4	4	5	5	4	4	
ENC 58	4	2	2	1	1	4	1	5	5	1	4	1	2	5	
ENC 59	1	1	2	1	1	3	1	5	5	4	3	3	3	3	
ENC 60	5	2	3	5	1	1	4	1	1	1	1	5	3	2	
ENC 61	5	4	4	4	4	2	5	4	5	2	5	1	3	3	
ENC 62	4	1	3	3	4	5	3	5	2	5	4	1	4	4	
ENC 63	4	5	3	3	5	2	3	3	4	3	3	1	4	4	
ENC 64	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	
ENC 65	5	4	5	5	4	2	5	1	1	5	4	5	5	3	
ENC 66	2	5	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	
ENC 67	5	1	3	3	5	1	4	3	1	5	4	2	5	1	
ENC 68	2	1	2	1	1	5	1	1	1	1	3	2	1	1	
ENC 69	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 70	5	4	1	2	5	3	5	1	1	4	4	2	1	4	
ENC 71	2	4	3	4	3	5	5	4	3	2	1	3	4	5	
ENC 72	4	5	5	3	5	3	2	4	2	1	3	5	5	3	
ENC 73	3	1	4	3	5	2	3	5	1	2	5	1	1	5	
ENC 74	4	2	3	4	5	3	4	2	1	5	3	3	4	4	
ENC 75	5	1	1	2	4	1	5	1	1	1	4	5	1	4	
ENC 76	5	5	4	5	5	3	1	4	3	1	3	5	5	3	
ENC 77	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	5	5	5	
ENC 78	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	2	4	
ENC 79	4	1	5	4	5	2	4	5	5	2	3	1	3	3	
ENC 80	1	1	4	4	1	1	5	1	1	2	4	1	2	1	
ENC 81	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	

Anexo 6: Propuesta de valor

Mediante la presente investigación, los resultados estadísticos muestran la relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chongoyape – Lambayeque, 2022.

Posterior a la aplicación del cuestionario al personal administrativo de la entidad municipal de las áreas: Servicios sociales, los recursos humanos, y secretaría general, se procedió a recoger para validar los datos informativos.

Los resultados obtenidos permiten brindar las siguientes sugerencias para mejorar el desempeño laboral y por consiguiente brindar una adecuada gestión administrativa y mejora de los tiempos en la atención de las solicitudes en beneficio de los usuarios.

Se recomienda a la entidad municipal brindar capacitaciones para fortalecer los conocimientos de sus colaboradores, así mismo realizar evaluaciones de desempeño laboral para ejecutar con eficiencia y eficacia sus actividades, para ello se deberá considerar el factor tiempo, finalmente contar con el soporte y motivación de sus líderes quien a su vez servirá de guía para brindar un servicio de calidad y mejorar la imagen de la entidad a través de una adecuada gestión administrativa.

Anexo 7: Reporte antiplagio menor a 30%



Anexo 8: Autorización del depósito de tesis al repositorio



Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis UPTESUP

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	BEATRIZ CARDENAS CHAVEZ		
DNI:	47127254	Teléfono:	956598556
E-Mail:	bcardenas2314@smapi.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONEGYAPE - LAMBAYEQUE 2022"		
Asesor:	DRA. TERESA GIOVANNA CHIRINOS GASTELU		
Año:	2022	Carrera Profesional:	ADMINISTRACION FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES
Licencias			
<p>A. Licencia estándar: Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			
<p>Firma <u>47127254</u></p>		<p>Fecha <u>15-05-2023</u></p>	
Opcional			

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.



Firma

15-05-2023

Fecha



**Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis
UPTelesup**

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	JEYSON DAIRLEN GUERRERO CALDENÓN.		
DNI:	70016105	Teléfono:	949538784
E-Mail:	jeysongc1@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTANTAL DE CHONGUYAPE-LAMBAYEQUE 2022		
Asesor:	Dña. TERESA GIOVANNA CAMINO CASTELLÓ.		
Año:	2022	Carrera Profesional:	ADMINISTRACIÓN FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES.
Licencias			
A. Licencia estándar: Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones. Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida; y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia. Autorizo su publicación (marque con una X):			
<input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.			
<input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):			
<input type="checkbox"/> No autorizo.			

Firma 
70016105

Fecha
19/05/2023

Opcional

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- Compartirlgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- Compartirlgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.


Firma

19/05/2023
Fecha