



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

TESIS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATAMBUCO –
SANDIA -PUNO, 2022.

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

AUTOR:
Bach. CCANSAYA FUENTES, RUBEN
DNI 44927689

LIMA - PERÚ
2022

ASESOR DE TESIS

Dra. TERESA GIOVANNA CHIRINOS GASTELU
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

Esta tesis está dedicado a mi familia que gracias a su apoyo absoluto he podido realizarme en mi carrera, completando mis sueños y mis ilusiones

AGRADECIMIENTO

Un profundo agradecimiento a las Instituciones, empresas, profesores, compañeros de estudio, y personas en general que me ayudaron en esta meta y a poder completarla, y también desearles muchas bendiciones de Dios.

RESUMEN

En esta tesis titulada “Gestión Administrativa y su relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandia - Puno, 2022” y teniendo como objetivo general: determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco, también como metodología; el tipo de investigación: aplicada. nivel de investigación: descriptivo-correlacional. diseño de investigación: no experimental, transversal. Enfoque de la investigación: cuantitativa. Muestra 21 trabajadores. Muestreo No probabilístico por conveniencia del autor. Técnica utilizada: encuesta. Instrumento: cuestionario. Escala de Likert. 15 ítems para cada Variable. Todos estos datos se procesaron en el programa estadístico SPSS.

Los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,873 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que en este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: la gestión administrativa SI se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

Palabras clave: gestión administrativa, desempeño laboral, planeación y organización.

ABSTRACT

In this thesis entitled "Administrative Management and its relationship with Labor Performance in workers of the district municipality of Patambuco - Sandia -Puno, 2022", with the general objective: To determine the relationship between administrative management with labor performance in workers of the district municipality of Patambuco, having as methodology; the type of research: Applied. Research level: Descriptive-Correlational. Research design: Non-Experimental, cross-sectional. Research focus: Quantitative. It shows 21 workers. Non-probabilistic sampling for the author's convenience. Technique used: Survey. Instrument: Questionnaire. Likert scale. 15 items for each Variable. All these data were processed in the statistical program SPSS.

The statistical results showed that in the Pearson Correlation a high and positive value was found, that is, .873 and the Bilateral Sig. .000 (the parameters for significance to exist are between .000 and .005), so for this case it is rejects the null hypothesis and accepts the alternative hypothesis that says: Administrative management IS significantly related to job performance in workers of the district municipality of Patambuco.

Keywords: Administrative Management, Job performance, Planning and Organization.

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	x
ÍNDICE DE FIGURA	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	16
1.1. Planteamiento del problema.	16
1.2. Formulación del problema.	17
1.2.1. Problema general.	17
1.2.2. Problemas específicos.	17
1.3. Justificación del estudio.	18
1.3.1. Justificación teórica	18
1.3.2. Justificación práctica.	18
1.3.3. Justificación social	18
1.3.4. Justificación económica	19
1.3.5. Justificación metodológica	19
1.1. Objetivos de la investigación	19
1.3.6. Objetivo general.	19
1.3.7. Objetivo específico	19
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.1. Antecedentes nacionales.	21
2.1.2. Antecedentes internacionales.	23
2.2. Bases teóricas de las variables	27
2.2.1. Gestión Administrativa	27
2.2.2. Desempeño Laboral	34

2.3. Definición de términos básicos	42
III. MÉTODOS Y MATERIALES	47
3.1. Hipótesis de la investigación	47
3.1.1. Hipótesis general	47
3.1.2. Hipótesis específicas	47
3.2. Variables de estudio	47
3.2.1. Definición conceptual.....	47
3.2.2. Definición operacional	48
3.3. Tipo y nivel de la investigación	48
3.4. Diseño de la investigación	49
3.5. Población y muestra de estudio.....	49
3.5.1. Población	49
3.5.2. Muestra.....	50
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	50
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	50
3.7. Métodos de análisis de datos	52
3.8. Aspectos éticos	53
IV. RESULTADOS	54
4.1. Resultados descriptivos.....	54
V. DISCUSIÓN.....	75
VI. CONCLUSION	77
VII. RECOMENDACIÓN	79
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	80
ANEXOS	85
Anexo 1: Matriz de consistencia	86
Anexo 2: Matriz de operacionalización	87
Anexo 3: Instrumentos	89
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	93
Anexo 5: Matriz de datos	97
Anexo 6: Reporte antiplagio menor a 30%	99
Anexo 7: Autorización del depósito de tesis al repositorio	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Validadores	51
Tabla 2.	Estadística de fiabilidad.....	51
Tabla 3.	Gestión administrativa	54
Tabla 4.	Planeación.....	55
Tabla 5.	¿La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas?	56
Tabla 6.	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos? ..	56
Tabla 7.	La municipalidad capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?.....	56
Tabla 8.	Organización	56
Tabla 9.	¿La municipalidad debe de actualizar la división organizacional?	57
Tabla 10.	¿La municipalidad tiene claramente establecidas las jerarquías considerando la División organizacional?.....	57
Tabla 11.	¿La municipalidad cuenta con personal adecuado, que cumplen con el manual de funciones?	58
Tabla 12.	¿El manual de funciones es conocido y aplicado por todos los jefes y todos los trabajadores de la municipalidad?.....	58
Tabla 13.	¿La municipalidad efectúa buena comunicación en la realización de coordinaciones de las actividades laborales?	58
Tabla 14.	¿La municipalidad propicia una comunicación directa logrando la integración de sus colaboradores?.....	58
Tabla 15.	Dirección	59
Tabla 16.	¿El liderazgo del administrador y/o jefes de oficina influye en el logro de los objetivos?.....	60
Tabla 17.	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?.....	60
Tabla 18.	¿La municipalidad respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	60
Tabla 19.	Control.....	60
Tabla 20.	¿La municipalidad cuenta con un órgano de control preventivo para reducir peligros?	61

Tabla 21. ¿La gestión verifica la evaluación de desempeño del personal mediante el desarrollo de las actividades planificadas?.....	61
Tabla 22. ¿La administración evalúa realizar la captación para tener información que le permita conocer el desarrollo de las actividades diarias?.....	62
Tabla 23. Desempeño laboral	62
Tabla 24. Productividad.....	63
Tabla 25. Busca lograr diversos resultados con eficacia el trabajador, que contribuyan a la mejora de la entidad.....	63
Tabla 26. Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones que realiza con eficiencia el trabajador.	64
Tabla 27. Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional logrando destacarse su compromiso como trabajador.	64
Tabla 28. Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales garantizando su compromiso como trabajador	64
Tabla 29. Conocimiento del trabajo.....	64
Tabla 30. Las competencias mediante el conocimiento de las funciones y tareas del trabajo benefician a realizar el desempeño de su trabajo de la mejor manera.	65
Tabla 31. El conocimiento de las normas y políticas del trabajo, son conocidas por todo el personal de la empresa	65
Tabla 32. Un personal que tiene conocimiento de su trabajo es capaz de tomar decisiones y soluciones de problemas de manera oportuna.	66
Tabla 33. Habilidad y destreza	66
Tabla 34. El trabajador que tiene habilidades y destrezas es proactivo en el desempeño de sus funciones y lo realiza bien.	67
Tabla 35. Ayuda a sus compañeros de trabajo la resolución de conflictos	67
Tabla 36. El liderazgo en el trabajo es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo	67
Tabla 37. Orientación a resultados.....	67
Tabla 38. En su área diarias el trabajador se identifica con la visión y misión de la institución	68
Tabla 39. El compromiso con los objetivos y metas de trabajos son las tareas que se tienen que realizar diariamente.....	68

Tabla 40. Su labor está relacionada con el compromiso con los objetivos y metas del trabajo.....	69
Tabla 41. Los trabajadores deben realizar el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones de sus diversas tareas diarias.....	69
Tabla 42. El cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones es responsabilidad de todo trabajador	69
Tabla 43. Correlaciones de Pearson de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral	70
Tabla 44. Correlación de Pearson de Planeación y Desempeño Laboral	71
Tabla 45. Correlación de Pearson de Organización y Desempeño Laboral.....	72
Tabla 46. Correlación de Pearson de Dirección y Desempeño Laboral	73
Tabla 47. Correlación de Pearson de control y desempeño laboral	74

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Gestión administrativa	54
Figura 2. Planeación.....	55
Figura 3. Organización	57
Figura 4. Dirección	59
Figura 5. Control.....	61
Figura 6. Desempeño laboral	62
Figura 7. Productividad.....	63
Figura 8. Conocimiento del trabajo.....	65
Figura 9. Habilidad y destreza	66
Figura 10. Orientación a resultados.....	68

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa forma parte esencial para el mejor desempeño laboral, puesto que, los profesionales que cumplen una labor integran dicha gestión. Por tanto, se refiere que la gestión administrativa y el desempeño laboral tienen una relación directa. La gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un ambiente laboral formado por grupos de individuos que trabajan precisamente en un grupo para poder cumplir los objetivos planteados. Asimismo, está orientada al logro de objetivos que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control.

De ahí que esta investigación ha creído conveniente investigar sobre estas variables que se deben considerar para toda empresa que pretende tener éxito, a continuación, se presenta VII capítulos donde se desarrolla a mayor amplitud esta investigación.

En el Capítulo I: se abordará el problema de la investigación. Para esto, se llevó a cabo, el planteamiento del problema, formulación del problema general y específicos, incluyendo la justificación y los objetivos generales y específicos.

Luego, en el Capítulo II: marco teórico. En este capítulo, se considera el marco teórico, conformado por los antecedentes, las bases teóricas de las variables de estudio para el desarrollo de la investigación y la definición de términos básicos.

Posteriormente, se presenta el Capítulo III: marco metodológico. Aquí, se muestra la hipótesis general del estudio y las hipótesis específicas. Las variables del estudio. La metodología aplicada para el diseño de la investigación, la población que se tomó en cuenta para la investigación, el procedimiento muestral y las diferentes técnicas y herramientas que contribuyeron a recopilar información, para el procesamiento y análisis de datos que, se utilizaron para el presente estudio.

Luego, se presenta el Capítulo IV: resultados. Se reportan los resultados de la investigación, de la parte estadística descriptiva e inferencial. A continuación, se muestra el Capítulo V: discusión. En este, se compararán los resultados estadísticos con otros estudios similares, mostrados en los antecedentes de la investigación.

Finalmente, se dan a conocer las conclusiones en el capítulo VI y las recomendaciones del trabajo investigativo en el capítulo VII. Se indican las fuentes de las referencias consultadas, y los anexos con los instrumentos que se utilizaron en la presente investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. Planteamiento del problema.

Estudios desarrollados a nivel internacional, demuestran que las labores administrativas son los problemas más constantes que se presentan en las instituciones (Arellano, 2018).

Por otra parte, el desempeño laboral como una parte de la gestión administrativa es esencial, puesto que, los profesionales que cumplen una labor integran dicha gestión. Por tanto, se refiere que la gestión administrativa y el desempeño laboral tienen una relación directa (Fasabi, 2020).

En América Latina, en estos tiempos de globalización competitividad, todas las instituciones públicas deben brindar un servicio de calidad y también reflexionar permanentemente sobre el desempeño laboral y el cumplimiento de sus funciones con la finalidad de tener permanencia y vigencia en el espacio y en el tiempo, reorientarla y mejorarla. Sin embargo, no existe estudios definidos en la relación que puede tener entre el desempeño laboral y gestión administrativa (Candia Medina, 2022).

Así mismo, Percca (2019) indica que en Perú dentro de las municipalidades se ha visto una baja preocupación, por hacer unas mejoras en los procesos administrativos y en el rendimiento del personal que labora, pese a los constantes cambios y normativas que se tratan de aplicar a las instituciones públicas como la Ley N° 30057 (2013), ley servir, orientado a mejorar el desempeño. Sin embargo, aún no ha logrado que estas se desenvuelvan con el resultado esperado (p.12).

Además, en Perú, se ha evidenciado que algunas municipalidades no llevan a cabo una gestión eficiente, el cual se ve reflejado, anualmente en las devoluciones que estas realizan al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), del presupuesto asignado para realizar los proyectos planeados anualmente (Fasabi, 2020).

Por tanto, la problemática que presenta el trabajo de investigación, es sobre el deficiente manejo administrativo que se realizan en las diferentes áreas de la municipalidad distrital de Patambuco; y, al no cumplir lo determinado surge una

gran incomodidad cuando se entregan las funciones y cómo desarrollarlas, el retraso de los trámites documentarios y la falla de ordenaciones, el deficiente acompañamiento y supervisión a las labores realizados. Esto como consecuencia de la falta de un adecuado sistema de telecomunicaciones en la municipalidad, así como, a este problema se suma la modalidad de servicio de contratación del personal que labora en municipalidad, siendo estos funcionarios por la locación de servicios.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

PG ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandía – Puno 2022?

1.2.2. Problemas específicos.

PE 1 ¿Cuál es la relación entre la planeación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandía – Puno 2022?

PE 2 ¿Cuál es la relación entre la organización de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandía – Puno 2022?

PE 3 ¿Cuál es la relación entre la dirección de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandía – Puno 2022?

PE 4 ¿Cuál es la relación entre el control de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandía – Puno 2022?

1.3. Justificación del estudio.

1.3.1. Justificación teórica

Esta investigación proporcionó información teórica como definición de términos y teorías pertenecientes a la gestión administrativa y desempeño laboral, que servirán como base teórica de los profesionales en el área administración y otros campos. Al respecto Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero. (2018, p. 220) mencionan que: una vez que se quiere resaltar lo imperativo que es una investigación o de una complicación en el desarrollo de una investigación teórica y científica. Implica mostrar que el estudio va a admitir, ejecutar una invención científica por lo cual es ineludible hacer un cálculo o estado de la prueba del problema que se investiga; se debe explicar si va a permitir contradecir los resultados de diversas investigaciones al compáralas o permitirá desarrollar los límites de la ciencia.

1.3.2. Justificación práctica

El estudio posee justificación práctica, ya que los resultados de la investigación serán puestos a consideración a la municipalidad distrital de Patambuco, y estas serán las que tomen las decisiones adecuadas a favor de la gestión administrativa y desempeño laboral de la municipalidad. Ya que cuando una investigación goza de justificación practica esta permite que su desempeño permita o facilite las soluciones a un problema en específico o, por lo menos plantea estrategias que ayudan a corregir complicaciones reales si se llevan a cabo. Escobar y Bilbao (2020, p. 27)

1.3.3. Justificación social

Se justifica en lo social, ya que, involucra problemas sociales identificadas en la municipalidad distrital de Patambuco. Es por ello que cuando la investigación resuelve problemas que están relacionados con lo social y que perturben a algún grupo de la sociedad, como puede ser el caso de la aplicación de procedimientos psicosociales en la alfabetización de iletrados de medios rurales, o el fortalecimiento de las mujeres pueblerinas. Ñaupas et, al (2018 p. 221)

1.3.4. Justificación económica

Se justifica en lo económico, ya que, los resultados de la investigación en el futuro pueden ahorrar pérdidas a la entidad, a causa al mal desempeño laboral y gestión administrativa que pueda tener la municipalidad, la investigación debe justificar viendo cómo va a permitir la recuperación de los gastos económicos invertidos durante su desarrollo, por otro lado, también asegurar la rentabilidad de hacer la inversión. De lo que se puede interpretar que algunas indagaciones de carácter práctico preexisten orientadas a que cierto beneficio procedente de la misma pueda ayudar a incrementar las ganancias de las empresas. Fernández (2020, p. 72)

1.3.5. Justificación metodológica

En cuanto a este punto se justifica ya que este estudio se ha realizado considerando utilizando la metodología científica para investigar, la misma que permite realizar técnicas de recolección de datos para obtener información valiosa para el trabajo, como por ejemplo la encuesta como resultado un cuestionario al respecto Ñaupas et. al (2018, p. 221) manifiestan que “La justificación metodológica es la encargada de utilizar las estrategias o herramientas que se utilizaran para el estudio y obtener información necesaria.

1.1. Objetivos de la investigación

1.3.6. Objetivo general

OG Determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandia – Puno 2022

1.3.7. Objetivo específico

OE 1 Determinar la relación de la planeación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandia – Puno 2022.

- OE 2 Determinar la relación de la organización de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandía – Puno 2022.
- OE 3 Determinar la relación de la dirección de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandía – Puno 2022.
- OE 4 Determinar la relación del control de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandía – Puno 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Carrasco (2020), en su tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020” para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Cesar Vallejo. Objetivo: determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Pacanga, 2020. Metodología utilizada: enfoque cuantitativo, no experimental con nivel de investigación descriptivo correlacional, para lo cual, utilizada la correlación de Rho de Spearman, con una muestra de 123 trabajadores de la municipalidad. Conclusión: Confirma la existencia de una relación directa entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral ($r=0.815$, $p=0.00$), asimismo, determina una relación directa entre las dimensiones de gestión administrativa y la variable desempeño laboral: planificación y desempeño laboral con ($r=0.701$, $p=0.000$), entre organización y desempeño laboral ($r=0.609$, $p=0.000$), entre dirección y desempeño laboral ($r=0.713$, $p=0.00$), entre el control y desempeño laboral ($r=0.706$, $p=0.00$). Aporte: Estable una correlación alta entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de un gobierno local, con un tamaño muestral de 123 trabajadores.

Briceño (2020), en su tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén, 2020.” para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Cesar Vallejo. Objetivo: determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Chepén, 2020. Metodología utilizada: enfoque cuantitativo, no experimental con nivel de investigación descriptivo correlacional, para lo cual, utilizada la correlación de Rho de Spearman, con una muestra de 108 trabajadores de la municipalidad. Conclusión: Confirma la existencia de una relación directa entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral ($r=0.939$, $p=0.00$), asimismo determina una relación directa entre las dimensiones de gestión administrativa y la variable

desempeño laboral: planificación y desempeño laboral con ($r=0.898$, $p=0.000$), entre organización y desempeño laboral ($r=0.752$, $p=0.000$), entre dirección y desempeño laboral ($r=0.830$, $p=0.00$), entre el control y desempeño laboral ($r=0.900$, $p=0.00$). Aporte: Estable una correlación alta entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de un gobierno local, con un tamaño muestral de 108 trabajadores. (Briceño, 2020)

Sánchez (2020), en su tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Carhuaz en el año 2019” para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Cesar Vallejo. Objetivo: determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Carhuaz. Metodología utilizada: enfoque cuantitativo, no experimental con nivel de investigación descriptivo correlacional, para lo cual, utilizada la correlación de Rho de Spearman, con una muestra de 40 trabajadores de la municipalidad. Conclusión: Confirma la existencia de una relación directa entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral ($r=0.764$, $p=0.00$), asimismo determina una relación directa entre las dimensiones de gestión administrativa y la variable desempeño laboral: planificación y desempeño laboral con ($r=0.667$, $p=0.000$), entre organización y desempeño laboral ($r=0.579$, $p=0.000$), entre dirección y desempeño laboral ($r=0.738$, $p=0.00$), entre el control y desempeño laboral ($r=0.569$, $p=0.00$). Aporte: dando a conocer que todos los procesos que se planteen y apliquen en la gestión administrativa por parte de las autoridades se verá favorecida al desempeño laboral que puedan presentar los trabajadores de la municipalidad. (Sanchez, 2020)

Ampuero y Pacheco (2021), en su tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Comas – 2021” para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Cesar Vallejo. Objetivo: establecer la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Comas – 2021. Metodología utilizada: enfoque cuantitativo, no experimental con nivel de investigación descriptivo correlacional, para lo cual, utilizada la correlación de Rho de Spearman, con una muestra de 37 colaboradores

de la municipalidad. Conclusión: Confirma la existencia de una relación directa entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral ($r=0.844$, $p=0.00$), asimismo determina una relación directa entre las dimensiones de gestión administrativa y la variable desempeño laboral: planeación y desempeño laboral con ($r=0.675$, $p=0.00$), entre organización y desempeño laboral ($r=0.411$, $p=0.012$), entre dirección y desempeño laboral ($r=0.769$, $p=0.00$), entre el control y desempeño laboral ($r=0.811$, $p=0.00$). Aporte: Estable la correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de un gobierno local. (Ampuero Alcas & Pacheco Mocolote, 2021)

Candia (2022) en su tesis “Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco, 2021” para obtener el grado académico de maestro en Administración de Negocios -MBA de la Universidad Cesar Vallejo. Objetivo: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pillpinto, Paruro-Cusco 2021. Metodología utilizada: enfoque cuantitativo, no experimental con nivel de investigación descriptivo correlacional, para lo cual, utilizada la correlación de Pearson, con una muestra de 20 trabajadores de la municipalidad. Conclusión: Confirma la existencia de una relación directa entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral ($r=0.771$, $p=0.00$), asimismo determina una relación directa entre las dimensiones de gestión administrativa y la variable desempeño laboral: planeación y desempeño laboral con ($r=0.670$, $p=0.001$), entre organización y desempeño laboral ($r=0.695$, $p=0.001$), entre dirección y desempeño laboral ($r=0.470$, $p=0.036$), entre el control y desempeño laboral ($r=0.500$, $p=0.025$). Aporte: Estable la correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de un gobierno local en un tamaño muestral menor a 30, indicando que, a mayor nivel de gestión administrativa, mejor será el desempeño laboral. (Candia Medina, 2022),

2.1.2. Antecedentes internacionales

Meneses (2018) expresó en su trabajo que llevó como título: la gestión administrativa en el fortalecimiento de los procesos educativos a través de la página web institucional. Presentado a la Universidad Metropolitana de Educación, Panamá 2018. El cual conto con el objetivo diseño de una propuesta de la página

web institucional para fortalecimiento de la gestión administrativa en las instituciones educativas de Pitalito, Huila. Trabajo que contó con la metodología de tipo no experimental de diseño de investigación transeccionales descriptivos con un enfoque cuantitativo para la muestra, se utilizó un muestreo probabilístico que está compuesto por 23 encuestados para la técnica, se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario, el procesamiento de los datos recopilados se implementaron 18 tablas para el análisis de encuestas a estudiantes, 20 tablas para ejecutar la encuesta preparada para los padres de los estudiantes y 18 tablas preparadas para los educadores y directores con el número de encuestados y sus concernientes porcentajes cada una con sus respectivos gráficos de todo ello se pudo obtener como resultado final que el nuevo estilo pedagógico se enfrenta a la educación a técnicas de cambios apresurados por la sociedad a nivel internacional en todas sus características es por ello que es imperativo la evaluación institucional como los objetivos para el mejoramiento institucional PMI, la escasa información en las entidades educativas es producto de una mala gestión a nivel de gestión administrativos, es por ello que la página web se ha convertido en una herramienta para acelerar el mecanismo de la gestión administrativa en las instituciones. Aporte este estudio contiene análisis descritos de manera gráfica y exacta; por lo tanto, se toma en cuenta para la defensa de esta tesis.

Guanoluisa (2019) que contó con el título la gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial Los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018, que fue presentado a la Universidad Nacional de Chimborazo, proyecto de investigación para la obtención del título de ingeniera comercial el cual comto con el objetivo proponer estrategias de gestión administrativa para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores del comercial Los Laureles. Así mismo conto con una metodología hipotético-deductivo de tipo exploratorio- descriptiva y explicativa con un diseño no experimental de enfoque cuantitativo para lo que se implementó una población y muestra de 17 que son el total de trabajadores y empleados que ejercen sus funciones en la empresa para la técnica e instrumentos de recolecciones datos se manejó la encuesta y para el instrumento se aprovechó el cuestionario de encuestas para el procesamiento de datos y recolección de datos se utilizaron tablas y gráficos estadísticas, basándose en los resultados obtenidos del programa Microsoft office lo que arrojó como resultados y evidencia un

porcentaje bastante alto de trabajador representado por el 71% que manifestó no estar de acuerdo con el desempeño laboral de la empresa y un 18% que manifestó si estar de acuerdo con la empresa con ese razonamiento, no obstante fue evidente que la empresa antes mencionada no maneja una logística adecuada para el desarrollo de la gestión administrativa, lo que ejerce una influencia negativa en la administración de dicho comercial; por lo tanto, se concluye que al no ejecutar una estructura organizacional adecuada una `aportación que esté compuesta con objetivos claros y específicos que impulsen el desarrollo de la misma, él no atacar la inconsistencia acrecentará el bajo rendimiento laboral ya existente. Se aportó el análisis realizado al comercial los laureles de la ciudad de Riobamba que contiene información de calidad y será utilizada para la defensa de esta tesis.

Quiroga (2021) en su trabajo de investigación “la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S. A. de Ciudad de Guayaquil” para optar el grado de Maestría en administración de empresas en la Universidad de Guayaquil. Objetivo: determinar la incidencia de la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S. A. de Ciudad de Guayaquil. Metodología utilizada: el tipo de investigación que se utilizó fue descriptivo correlacional de corte transversal. Conclusión: El índice del cumplimiento de despacho de pedidos, tiene una incidencia creciente y con valores superiores al 80% en los tres últimos meses analizados. Aporte: falta una mejor información para tener un panorama de la gestión administrativa.

Gómez (2021) trabajo que contó con el título: Análisis de la gestión administrativa y calidad del servicio de emergencias del Centro Tipo C San Rafael de Esmeraldas y fue presentado a la Universidad Pontificia Universitaria Católica del Ecuador, tesis de postgrado previo a la obtención del título de Magister en Salud Pública, mención atención integral en urgencias y emergencias que tiene como objetivo Analizar la gestión administrativa y de calidad del servicio de emergencias del centro tipo C san Rafael de Esmeraldas 2020. Y se manejó la metodología de trabajo investigativo de diseño transversal exploratorio y descriptiva de tipo no experimental de enfoque cuantitativo y cualitativo se utilizó como técnica principal la encuesta y como instrumento el cuestionario para la recolecciones datos se

hicieron entrevistas observación y la encuesta Serqval lo que arrojó como resultado que el 26,7% representa un personal satisfecho y que reconoce que la enfermera realiza una buena asistencia de atención ya que ella es un filtro importante, es por ese motivo que esta desde triaje, por otro lado existe un 46,7% que es neutral en lo relacionado con el tiempo de espera debido a la falta o ausencia de personal de personal no optante un 60% manifestó estar en desacuerdo ya que se atendía en un tiempo estipulado por las urgencias que se presentaron en el área de atención se pudo concluir que de implementarse una adecuada gestión administrativa impulsara un servicio de calidad en por medio del personal de salud de emergencias de tipo C del valle San Rafael de Esmeraldas, ya que se disminuirá la ausencia de personal médico asistencial he incluso se podrá aprovechar mejor las áreas del espacio físico de asistencia y se requiere una mayor capacitación constante del personal de atención aporte la evaluación y análisis mencionados anteriormente y se tomará en cuenta para la defensa de esta tesis, ya que arroja datos de vital importancia para este estudio.

Cisneros (2022) en su trabajo titulado la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de autocenter de la ciudad de Riobamba – Ecuador, que fue presentado a la universidad nacional de Chimborazo proyecto de trabajo de titulación para la obtención del título de ingeniero comercial, el cual contó con el objetivo determinar de qué manera la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la empresa autocenter de la ciudad de Riobamba -ecuador en la misma se utilizó la metodología con un método hipotético deductivo de tipo de investigación descriptiva- correlacional, explicativa y propositiva con un enfoque cuantitativo el cual fue un trabajo de campo y bibliográfico el cual conto con un diseño no experimental se analizó una población y muestra total que está compuesta por un número de 21 trabajadores activos en la empresa para la técnica se utilizó la misma que la empresa Autocenter estaba implementado en su momento como instrumento se utilizó la encuesta para la recolección de los datos se utilizó el mismo cuestionario que estaba diseñado con Dicotómicas, Estructuradas y Semiestructuradas o las preguntas Likert para el procesamiento de los datos recopilados se manejó el programa de oficina Excel para la ejecución de los pasteles y las tablas también se utilizó el programa IBM SPSS Statistics 25 de la información analizada se pudo obtener como resultado que el 100% de los

trabajadores de la empresa autocenter está de acuerdo en que es imperativo la implementación de buenas estrategias de gestión administrativa para poder cumplir los objetivos por lo que se concluye que existe una clara existencia de grandes falencias administrativas por ello se resalta la importancia de ejecutar nuevas técnicas de gestión administrativas para ya, que se requiere de planificación, dirección, organización y llevar un mejor control de las actividades de los empleados de los ingresos egresos y materiales y activos generales en lo relacionado con la empresa, el aporte a este análisis se toma en cuenta para la exposición de esta tesis.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Gestión Administrativa

2.2.1.1. Definición

Para Chiavenato (2019) la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un ambiente laboral formado por grupos de individuos que trabajan precisamente en un grupo para poder cumplir los objetivos planteados. La gestión administrativa está orientada al logro de objetivos que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control (Sergio S. González Rodríguez, Danilo A. Viteri Intriago, Aída M. Izquierdo Morán, 2020).

Así mismo el desarrollo de la gestión tiene procesos importantes relacionados a la simplificación administrativa, porque ésta contribuye a mejorar la calidad, la eficiencia y la oportunidad de servicios y procedimientos administrativos a la ciudadanía que realiza ante la administración pública, es decir la gestión administrativa es la acción de confeccionar una sociedad que sea económicamente estable cumpliendo con una mejora en cuanto a las normas sociales y con un gobierno que se mucho más eficaz (Robles & Robles, 2022).

Chiavenato (2019), afirma que la planeación, organización, dirección y el control constituyen el denominado proceso administrativo. Cuando se consideran por separado la planeación, organización, dirección y control constituyen funciones administrativas; cuando se toman en conjunto, en un enfoque global para alcanzar los objetivos, conforman el proceso administrativo.

2.2.1.2. Dimensión 1: Planeación

Chiavenato (2019), afirma que la planeación es la función administrativa que determina por anticipado cuales son los objetivos que deben alcanzarse y que debe hacerse para conseguirlos. Se trata de un modelo teórico para la acción futura. Empieza por la determinación de los objetivos u detalla los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. La planeación determina a donde se pretende llegar, que debe hacer, cuando, como y en qué orden.

Para Chiavenato (2019), planear implica:

- Definir objetivos
- Verificar donde esta las cosas en la actualidad
- Desarrollar premisas sobre condiciones futuras
- Identificar medios para alcanzar los objetivos
- Implementar los planes de acción necesarios.

De acuerdo con David (2019), la planeación es el proceso por el cual se determina si se debe intentar una tarea, se calcula la manera más eficaz de alcanzar los objetivos deseados y se hacen los preparativos para vencer las dificultades inesperadas con los recursos adecuados. La planeación es el inicio del proceso con el cual un individuo o una empresa pueden transformar sus sueños en logros. Siguiendo a Koontz y Weihrich (2019) sostuvieron los siguientes pasos de la planeación:

- Estar atento a las oportunidades
- Establecer objetivos
- Desarrollar premisas
- Determinar cursos alternativos
- Evaluar cursos alternativos
- Formular planes derivados

Considerando a Chiavenato (2019) y Koontz y Weihrich (2019), planificar implica establecer los objetivos del sistema y sus procesos, y los recursos necesarios para generar y proporcionar resultados de acuerdo con los requisitos

del cliente y las políticas de la organización, e identificar y abordar los riesgos y las oportunidades.

Indicador 1: Plan. Es considerada como una función administrativa que está encargada del cumplimiento de metas y objetivos trazados, estableciendo los recursos y las diversas tareas que se desarrollan en un determinado periodo de tiempo. (Chiavenato, 2019).

Indicador 2: Objetivos. Un objetivo es el fin que se anhela alcanzar dentro de una organización o proyecto, a través de la ejecución de determinadas acciones. En otras palabras, un objetivo es una meta determinada a cuál se desea llegar, por medio de una planificación previa (Chiavenato, 2019).

Al respecto, el trabajador municipal debe conocer los objetivos de la entidad, con la finalidad de cumplir las tareas contempladas en la etapa de planificación (Salazar, Mora, Romero, & Ollague, 2020)

Indicador 3: Estrategias. La estrategia de gestión organizativa es un plan dinámico a largo plazo que traza el camino hacia la realización de los objetivos y la visión de una organización. Los objetivos de la organización pueden seguir siendo los mismos, pero la estrategia que adoptan puede cambiar (Salazar et al., 2020).

2.2.1.3. Dimensión 2: Organización.

Para alcanzar los objetivos, ejecutar los planes y lograr que las personas trabajen con eficiencias, las actividades deben agruparse de manera lógica y distribuir la autoridad para evitar conflictos y confusiones (Chiavenato, 2019).

Según Chiavenato (2019) dentro de un enfoque más amplio, las organizaciones son unidades sociales (o agrupaciones humanas) construidas intencionalmente y reconstruidas para alcanzar objetivos específicos. Esto significa que las organizaciones se elaboran para conseguir determinados objetivos; así mismo, se reconstruyen, es decir, se reestructuran y se replantean a medida que los objetivos se alcanzan o se descubren medios mejores para alcanzarlos a menor costo y esfuerzo.

La palabra organización puede adoptar varios significados:

1. Organización como entidad social. Orientada a alcanzar objetivos específicos y estructurada deliberadamente. La organización es una entidad social porque la conforman personas; está orientada a objetivos porque se halla diseñada para conseguir resultados. La organización presenta dos aspectos diferentes:
 - Organización formal basado en la división racional del trabajo
 - Organización informal que emerge espontánea y naturalmente entre las personas que ocupan posiciones en la organización formal.
2. Organización como función administrativa y parte integrante del proceso administrativo. La organización significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos involucrados en la ejecución, y establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno.

Por su parte David (2019), afirma que se denominan organizaciones formales aquellas que tienen normas y reglamentos escritos y estructuras de puestos y jerarquías que rigen las relaciones entre los individuos u órganos componentes. La organización formal "intenta regular el comportamiento humano para alcanzar objetivos explícitos con eficiencia, convirtiéndose en un caso de estudio especiall.

Indicadores 1: División organizacional. Es un aspecto de la organización, es el establecimiento de departamentos, oficinas, etc., los cuales indican un área definida de una organización sobre la que un administrador tiene autoridad para el desempeño de actividades específicas (Chiavenato, 2019).

Por su parte, David (2019), indica que la estructura organizacional consiste en la forma en que se divide y coordina el trabajo y cómo se asignan funciones y responsabilidades. Se trata de definir, al menos, quién hará el trabajo, cómo, dónde, con qué recursos y a quién reportará.

Indicador 2: Manual de funciones: Es un documento formal que las empresas elaboran para plasmar parte de la forma de la organización que han adoptado, y que sirve como guía para todo el personal, en el sector público se denomina como

manual de organización y funciones (MOF), cuyo propósito es, el de describir la estructura general de la organización de forma sistémica, así señalar explícitamente las funciones y responsabilidades asignadas a cada unidad administrativa y orgánica (Huaclla, 2020)

Indicador 3: Comunicación. La planificación de la comunicación es el proceso de establecer cómo se llevará a cabo la comunicación entre los miembros del equipo y las partes interesadas, ya sea en un proyecto, en una organización o en ambos. Se trata de hacer llegar el mensaje correcto a la persona (o audiencia) correcta en el momento correcto a través del canal correcto para lograr un objetivo. Se puede utilizar para: Construir soporte para una acción o política específica. Crear conciencia sobre un tema o política específica.

2.2.1.4. Dimensión 3: Dirección.

Chiavenato (2019) sustentó que la dirección es la función administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores con los subordinados. Para que la planeación y la organización puedan ser eficaces, requieren complementarse con la orientación dada a las personas mediante la comunicación y la habilidad de liderazgo y motivación.

Por su parte Koontz, Weihrich y Cannice (2019), indican que la dirección constituye una de las más complejas funciones administrativas, pues incluye orientación, asistencia a la ejecución, comunicación y liderazgo, en fin, todos los procesos que utilizan los administradores para influir en los subordinados, de modo que se comporten de acuerdo con las expectativas de la empresa.

Indicador 1: Liderazgo. El liderazgo no sólo se trata de resaltar la grandeza individual o llevarse la tarea de dar todas las direcciones (Chiavenato, 2019). Entre las características que hacen que un buen líder sobresalga encontramos:

- Escucha consejos de quienes le rodean para resolver problemas de forma creativa.
- Confía en las personas de su entorno.
- Delega responsabilidades, generando un ambiente de confianza en su grupo de trabajo.

- Forma a su equipo y lo empodera para encontrar oportunidades en las dificultades.
- Administra de buena manera los recursos a su disposición.

Koontz et al. (2019), indica que posibilita un efecto en doble dirección, mientras se unen a su proyecto, las personas de su equipo también crecen en varios ámbitos de sus vidas.

Indicador 2: Motivación. La motivación es la fuerza que impulsa a una persona hacia una actuación para lograr satisfacer una o varias necesidades personales. Se trata de un concepto explicativo que utilizamos para dar algún sentido a los comportamientos que observamos (Toledo, 2018).

La dirección de la empresa debe entender exactamente qué motiva a cada empleado dentro de su compañía. A algunos les motivan los incentivos monetarios y/o sus beneficios, a otros le motiva el reconocimiento a su trabajo y a otros les motiva la conciliación personal, laboral y familiar (Robbins, 2009).

Los directores, gerentes, administradores o las personas encargadas de la dirección de una organización o empresa, que tengan la intención de lograr una total satisfacción entre sus empleados, entre otros aspectos, deben motivar a sus subordinados. Para ello, tienen que entender lo que es la motivación, la forma de cómo emplearlo en sus empleados y los beneficios que ésta traerá a la empresa que comandan (Toledo, 2018).

Indicador 3: Trabajo en equipo. El liderazgo y trabajo en equipo se basan en una tendencia de equipos e influencia de grandes o pequeños grupos en los que se necesita un líder para guiar a las personas y equipo hacia los objetivos que se marquen, es por ello que nace el término liderazgo y trabajo en equipo (Toledo, 2018).

El trabajo en equipo es la columna vertebral de todo liderazgo: como en la construcción de una casa, hay varias columnas que sostienen la edificación y estas —a su vez— están sobre una base firme (Koontz et al., 2019).

2.2.1.5. Dimensión 4: Control.

Al respecto Chiavenato (2019) aseguró que la esencia del control reside en la verificación de si la actividad controlada está alcanzando o no los resultados deseados. Cuando se habla de resultados deseados, se parte del principio de que estos resultados estaban previstos y requieren ser controlados. Entonces, el control presupone la existencia de objetivos y de planes, ya que no se puede controlar sin que haya planes que de finan lo que debe hacerse. El control verifica si la ejecución está acorde con lo que se planeó; y cuanto más completos, definidos y coordinados sean los planes y mayor sea el periodo para el cual fueron hechos, más complejo será el control.

Por su parte, David (2019) sustentó que la función de control de la administración comprende las actividades emprendidas para asegurar que las operaciones reales se ajusten a las planeadas, asimismo indica que el control consta de cuatro pasos fundamentales:

- Establecer normas de desempeño.
- Medir el desempeño individual y de la organización.
- Comparar el desempeño real con las normas de desempeño establecidas.
- Tomar acciones correctivas.

Indicador 1: Control preventivo. El control preventivo, o de "antes", se enfoca en la supervisión y regulación de los recursos o insumos, con el fin de asegurarse de que cumplen con las normas requeridas para llevar a cabo el proceso de transformación (David, 2019).

Este tipo de control persigue evaluar los insumos potenciales y rechazar o corregir aquellos que no satisfacen las normas requeridas. El énfasis de este tipo de controles se basa en prevenir posibles problemas posteriores en el proceso productivo (Tapia, 2018).

En el sector público, el control previo permite optimizar la gestión y el uso de los recursos públicos recibidos y por lo tanto un registro sincero en la contabilidad gubernamental, propendiendo a su vez en la generación de valores, eficiencia e

identificación con la sociedad en un claro acatamiento de las normas legales (Tapia, 2018)

Indicador 2: Evaluación del desempeño. La evaluación de desempeño es una herramienta que ayuda a mejorar la gestión de los recursos humanos dándote una mejor visión del rendimiento de cada uno de los colaboradores. Muchas veces esta evaluación es vista como algo poco importante o realizada como otro de los procesos burocráticos de la organización (Alveiro, 2019).

La evaluación de desempeño servía en el pasado para comprobar el grado de cumplimiento de las expectativas y los objetivos propuestos a nivel individual. Sin embargo, el concepto y los métodos han variado a lo largo del tiempo para añadir aspectos como las habilidades, aptitudes, relaciones con compañeros, responsabilidad y cualquier variable relacionada con el desempeño.

Indicador 3: Capacitación. En esta parte, la capacitación está relacionada básicamente con la retroalimentación, que es aquella información que ayuda a los empleados a entender que también su desempeño cumple con las expectativas de la empresa (Chiavenato, 2019).

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Definición

El desempeño laboral en la primera etapa se le consideró como descripción de puestos, posteriormente se ha convertido en una herramienta para medir el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva y actualmente el desempeño laboral actúa como piedra angular para el desarrollo de la efectividad y éxito en las organizaciones (Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, 2020). Al respecto, Cuesta (2018), menciona que el desempeño es una cualidad que todo colaborador debe cumplir al momento de ejecutar sus labores, acorde con su perfil profesional, sus destrezas, habilidades y aptitudes que aportan a la misión que tiene la empresa.

Por otra parte, Chiavenato (2019), indica que el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad.

Para poder tener una visión clara del estado de funcionamiento de una empresa, es necesario medir el desempeño laboral individual y también grupal, en todos los niveles, desde los trabajadores hasta supervisores e incluso cargos directivos (Bautista et al., 2020). Al respecto, Chiavenato (2019) indica que toda empresa muestra interés por medir el desempeño laboral, pues es este comportamiento es el que será decisivo a la hora de lograr las metas institucionales, es así que diferentes empresas cuentan con diferentes sistemas de evaluación de desempeño.

La evaluación de desempeño constituye una valoración sistemática de la actuación de cada uno de los empleados en relación con las funciones propias de su puesto de trabajo y de la productividad o los parámetros de productividad que maneja la organización y que tienen que ver con el cumplimiento de metas y resultados a alcanza (Chiavenato , 2019).

El desempeño laboral es un conjunto de comportamientos que no determinan el resultado o el comportamiento de sus variables (Cuesta, 2018). Además, el desempeño laboral es un fenómeno que varía sustancialmente con el tiempo se puede clasificar entres tipos: desempeño de tareas, comportamiento laboral contraproducente y el rendimiento en un contexto (Ramos, Villagrasa et al., 2019). Además la evaluación del desempeño laboral está basada en un proceso estratégico que se enmarca en la gestión integral del talento humano, teniendo como objetivos los logros, competencias, aportes, potencialidades, limitación y debilidades que tiene como objetivo favorecer la efectividad organizacional y su desarrollo personal y profesional de un servidor (SIGEPRE, 2020).

Chiavenato (2019) refiere que es el desenvolvimiento de los trabajadores en cuanto a sus funciones encomendadas, con la finalidad de cumplir metas, objetivos ya trazados basados en las tendencias y cambios que día a día presenta el mercado.

Una definición concluyente considera al desempeño laboral como sistemas integrados orientados al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, siendo acciones que generen valor para la empresa a través de sus dimensiones (Bautista et al., 2020). Por lo que el desempeño laboral puede entenderse como la

calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo (Cuesta, 2018).

2.2.2.2. Dimensión 1: Productividad.

Productividad es la capacidad para producir objetos o brindar servicios en comparación a parámetros que se establece en una organización y que permiten que esta logre sus objetivos y se pueda cumplir y mejorar las metas propuestas, en un determinado tiempo (Hodgetts & Altman, 2003).

Por su parte De Gregorio (2017), indica que la productividad tiene que ver con el uso eficaz de la tecnología y recursos disponibles para darle un valor agregado a los bienes que produce o comercializa, así como a los servicios que esta pueda prestar (De Gregorio, 2018).

Por otro lado, Chiavenato (2019), indica la productividad laboral como la relación entre el desempeño del individuo en su centro de labores y los recursos que este ha utilizado para lograr dicha producción; asimismo indica que los factores que influyen en la productividad dependen de la eficacia del trabajador, eficiencia del trabajador y el compromiso del trabajador en una determinada firma (Drumea, 2020).

Indicador 1: Eficacia del trabajador. La eficacia según la RAE (2020), es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera en algo que se ejecuta. Capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno, por lo que la eficacia hace referencia a la capacidad de alcanzar una determinada meta mediante acciones, ser eficaz es llegar a los objetivos, utilizando herramientas; dirigido al ámbito laboral, la eficacia es la capacidad para terminar con éxito las tareas o realizar proyectos exitosos (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018).

Según Rojas et al. (2018), la eficacia de los trabajadores de una organización depende de los siguientes factores:

- Capacidad. Son los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para realizar las tareas y alcanzar los objetivos.

- Automotivación. Es la disposición a poner el esfuerzo necesario para conseguir una meta.
- Autogestión. Capacidad de decidir y obrar de una persona en su trabajo, de acuerdo con sus criterios.

Asimismo, Fernández y Sánchez (2017) y Rojas et al. (2018) agregan que las características de eficacia son:

- Énfasis en los resultados
- Hacer cosas correctas
- Alcanzar objetivos
- Optimizar la utilización de los recursos
- Obtener resultados
- Proporcionar eficacia a los subordinados

Indicador 2: Eficiencia del trabajador. Del latín *efficientia*, acción, fuerza, virtud de producir, según la RAE (2020) es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. Al respecto, Rojas et al. (2018) según criterio económico la eficiencia revela la capacidad administrativa de producir el máximo resultado con el mínimo de recurso, energía y tiempo, por lo que es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados.

Fernández y Sánchez (2017) y Rojas et al. (2018) agregan que las características de eficiencia son:

- Énfasis en los medios
- Hacer las cosas de manera correcta
- Resolver problemas
- Salvaguardar los recursos
- Cumplir tareas y obligaciones
- Entrenar a los subordinados

Por lo que la eficiencia se define como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos (Rojas et al., 2018).

Indicador 3: Compromiso del trabajador. El compromiso laboral es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa (Chiavenato, 2019). Un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo, y esto lo demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas (Sanchez & Moreto, 2019).

Al respecto, Sanchez y Moreno (2019), agrega que compromiso laborar es como una actitud que se expresa como un vínculo psicológico del empleado hacia la organización, la cual presenta influencia respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla.

Por otra parte, Edel y García (2017), describen al compromiso organizacional como el nivel de implicación del colaborador con la organización teniendo en cuenta la aceptación de los objetivos y valores organizacionales, la predilección de esfuerzo para lograrlo, y el sentido de pertenencia con la institución.

2.2.2.3. Dimensión 2: Conocimiento del trabajo

De acuerdo con Apaza (2020), el conocimiento del trabajo se refiere a la comprensión de las tareas y procedimientos propios del trabajo, conocimientos que hacen posible que el trabajador se adapte y sea flexible con los cambios. Por lo que este concepto implica: conocimiento de las funciones y tareas del trabajo, conocimiento de las normas y políticas del trabajo, toma de decisiones y solución de problemas. (Apaza, 2020)

Segarra y Bou (2018) recalcan que esta dimensión es un activo intangible muy importante dentro de una organización que le genera una gran ventaja competitiva al trabajador en el desempeño de sus labores, asimismo aporta valor a la organización por los resultados que se generan por una gestión adecuada.

Según Apaza (2020), para determinar con claridad el conocimiento del trabajo, es necesario examinar el conocimiento de las funciones y tareas del trabajo, así como el conocimiento de las normas y políticas del trabajo; y por último la toma de decisiones y soluciones de problemas.

Indicador 1: Conocimiento de las funciones y tareas del trabajo. El análisis de puesto ayuda a determinar los deberes y las responsabilidades que deben asumir

los diversos puestos de trabajo dentro de una organización. Identificar las tareas que cada miembro de una organización debe ejecutar es un proceso clave para su correcto funcionamiento (Carrasco, 2019).

Indicador 2: Conocimiento de las normas y políticas del trabajo. El conocer las normas y políticas del trabajo es importante para el adecuado desempeño laboral, dicho indicador afecta positivamente (Carrasco, 2019).

Indicador 3: Toma de decisiones y solución de problemas. Se considera este indicador por que la toma decisiones y soluciones de problemas determina el conocimiento (Warner, 2019)

2.2.2.4. Dimensión 3: Habilidad y destreza

Habilidad y destreza es la capacidad para liderar tareas concernientes con las funciones del puesto de trabajo, que involucran el manejo de habilidades y destrezas que permiten solucionar problemas en el entorno laboral y Actitud hacia la organización que es la predisposición hacia las metas, misión, visión y actividades que se realizan en la organización que permiten alcanzar la competitividad de la misma (Hodgetts & Altman, 2019).

Por su parte Chiavenato (2019), menciona que la habilidad es la facultad y competencia que una persona tiene en la ejecución de una actividad y que es adquirida cuando desarrolla una aptitud a través de la práctica constante o entrenamiento, y por otro lado Pérez y Murzi (2020), sostienen que la destreza es la actividad física que requiere un individuo para realizar un trabajo con precisión; estos mismos autores a la vez rememoran el significado original de esta palabra mencionando que, destreza significaba hacer algo correctamente con la mano derecha. Dentro de ellos se destaca la proactividad en el desempeño de funciones, resolución de conflictos y liderazgo en el trabajo.

Indicador 1: Proactividad en el desempeño de funciones. El comportamiento proactivo es un factor determinante para competir y sobrevivir en un entorno tan cambiante y competitivo como el actual. Las empresas buscan personas flexibles que se adapten a lo inesperado y que sepan gestionar la incertidumbre (Pérez y Murzi, 2020)

La persona proactiva no espera a que los demás tomen decisiones por ella; actúa con determinación anticipándose a los problemas, baja a terrenos operativos y crea constantemente nuevas oportunidades. Sin duda, el comportamiento proactivo trae múltiples beneficios a quien lo ejerce, haciéndole llevar una vida más satisfactoria, con más emoción y menos angustia. Por esta razón, resultaría lógico pensar que todas las organizaciones desean contar con profesionales proactivos en sus equipos (Chiavenato, 2019).

Indicador 2: Resolución de conflictos. Entendemos por conflicto laboral una mala relación entre dos o más trabajadores a resultas de algún aspecto relacionado con su trabajo o su función dentro de la empresa. Generalmente, los conflictos se evidencian en forma de discusiones, falta de confianza entre compañeros o, en el peor de los escenarios, formación de bandos enfrentados dentro de la plantilla. No conviene confundir los problemas en una empresa con las reacciones puntuales propias del carácter o del temperamento de los empleados.

Llegados a este punto, posiblemente te estés preguntando cuál es la mejor forma de intervenir en un problema laboral y ayudar a las partes a superar sus diferencias. Existen diferentes técnicas de resolución de conflictos laborales que conviene tener en cuenta.

Indicador 3: Liderazgo en el trabajo. El liderazgo es un conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o de un grupo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo logrando así, las metas y objetivos marcados. Las bases del liderazgo son la ética y la actitud de servicio.

2.2.2.5. Dimensión 4: Orientación a resultados

En cuanto a Orientación a resultados, Embid, Fernández-Velilla y Rueda (2019) manifiestan que, es la capacidad para realizar trabajos de calidad haciendo uso responsable de los recursos públicos, buscando siempre la mejora continua para que la organización logre sus objetivos siempre que estos sean realistas, retadores y alcanzables que permitan mejorar el rendimiento laboral del trabajador y del conjunto. Comprende: Identificación con la visión y misión de la institución,

compromiso con los objetivos y metas del trabajo, cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones.

Indicador 1: Identificación con la visión y misión de la institución. Es importante que todas las acciones del trabajador estén orientadas a la visión y misión de la institución, por lo que el trabajador de una organización debe conocer y responder a las siguientes preguntas: ¿Qué tratamos de conseguir?, ¿Cuáles son nuestros valores?, ¿Cómo produciremos resultados?, ¿Cómo nos enfrentaremos al cambio?, ¿Cómo conseguiremos ser competitivos? y ¿Hacia dónde nos dirigimos? (Chiavenato, 2019)

Indicador 2: Compromiso con los objetivos y metas del trabajo. El compromiso de los empleados es la responsabilidad emocional que un empleado tiene hacia una organización. Muchas personas comúnmente confunden este compromiso con la felicidad del empleado o la satisfacción del empleado, y a pesar de que están cerca, no es necesariamente la definición correcta. La definición es mucho más compleja que eso y requiere una vista más completa de la vida en el trabajo de un empleado y el compromiso laboral con el que cuentan. El compromiso viene de qué tan bien se alinean las metas y valores personales de un empleado con las metas y valores de una organización (Chiavenato, 2019).

Cuando un empleado está comprometido, no están ahí por el dinero sino porque les importa. Ellos en verdad quieren ver a la compañía ser exitosa y están dispuestos a esforzarse sin que se les pida (Pérez y Murzi, 2020).

Indicador 3: Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones. Las organizaciones deben, en primer lugar, lograr que todos sus trabajadores sean eficaces y una vez logrado que sean eficientes. Ese debe ser la clave a alcanzar ya que supondrá una reducción de costes por parte de la organización y, de manera indirecta, una mejor valoración de todos los trabajadores al ver su trabajo mejor desarrollado y más valorado Rojas et al. (2018)

2.3. Definición de términos básicos

Gestión Administrativa. Es el proceso de diseñar y mantener un ambiente laboral formado por grupos de individuos que trabajan precisamente en un grupo para poder cumplir los objetivos planteados. Chiavenato (2019)

Planificación. Es considerada como una función administrativa que está encargada del cumplimiento de metas y objetivos trazados, estableciendo los recursos y las diversas tareas que se desarrollan en un determinado periodo de tiempo. (Chiavenato, 2019).

Plan. Es la función administrativa que determina por anticipado cuales son los objetivos que deben alcanzarse y que debe hacerse para conseguirlos. Se trata de un modelo teórico para la acción futura. Chiavenato (2019),

Objetivos. Un objetivo es el fin que se anhela alcanzar dentro de una organización o proyecto, a través de la ejecución de determinadas acciones. En otras palabras, un objetivo es una meta determinada a cuál se desea llegar, por medio de una planificación previa (Chiavenato, 2019).

Estrategias. La estrategia de gestión organizativa es un plan dinámico a largo plazo que traza el camino hacia la realización de los objetivos y la visión de una organización. Los objetivos de la organización pueden seguir siendo los mismos, pero la estrategia que adoptan puede cambiar (Salazar et al., 2020).

Organización. Para alcanzar los objetivos, ejecutar los planes y lograr que las personas trabajen con eficiencias, las actividades deben agruparse de manera lógica y distribuir la autoridad para evitar conflictos y confusiones (Chiavenato, 2019).

División organizacional. Es un aspecto de la organización, es el establecimiento de departamentos, oficinas, etc., los cuales indican un área definida de una organización sobre la que un administrador tiene autoridad para el desempeño de actividades específicas (Chiavenato, 2019).

Manual de funciones. Es un documento formal que las empresas elaboran para plasmar parte de la forma de la organización que han adoptado, y que sirve como

guía para todo el personal, en el sector público se denomina como manual de organización y funciones (MOF). (Huaclla, 2020)

Comunicación. La planificación de la comunicación es el proceso de establecer cómo se llevará a cabo la comunicación entre los miembros del equipo y las partes interesadas, ya sea en un proyecto, en una organización o en ambos.

Dirección. Es la función administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores con los subordinados. Chiavenato (2019)

Liderazgo. El liderazgo no sólo se trata de resaltar la grandeza individual o llevarse la tarea de dar todas las direcciones (Chiavenato, 2019).

Motivación. La motivación es la fuerza que impulsa a una persona hacia una actuación para lograr satisfacer una o varias necesidades personales. Se trata de un concepto explicativo que utilizamos para dar algún sentido a los comportamientos que observamos (Toledo, 2018).

Trabajo en equipo. El liderazgo y trabajo en equipo se basan en una tendencia de equipos e influencia de grandes o pequeños grupos en los que se necesita un líder para guiar a las personas y equipo hacia los objetivos que se marquen, es por ello que nace el término liderazgo y trabajo en equipo (Toledo, 2018).

Control. La esencia del control reside en la verificación de si la actividad controlada está alcanzando o no los resultados deseados. Chiavenato (2019)

Control preventivo. El control preventivo, o de "antes", se enfoca en la supervisión y regulación de los recursos o insumos, con el fin de asegurarse de que cumplen con las normas requeridas para llevar a cabo el proceso de transformación (David, 2019).

Evaluación del desempeño. La evaluación de desempeño es una herramienta que ayuda a mejorar la gestión de los recursos humanos dándote una mejor visión del rendimiento de cada uno de los colaboradores. Muchas veces esta evaluación es vista como algo poco importante o realizada como otro de los procesos burocráticos de la organización (Alveiro, 2019).

Capacitación. En esta parte, capacitar se ha relacionado en conocer con información importante que necesita la empresa, para conocer cómo se encuentra en la actualidad (Chiavenato, 2019).

Desempeño Laboral. El desempeño laboral en la primera etapa se le consideró como descripción de puestos, posteriormente se ha convertido en una herramienta para medir el buen funcionamiento en cada puesto del área productiva y actualmente el desempeño laboral actúa como piedra angular para el desarrollo de la efectividad y éxito en las organizaciones (Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, 2020).

Productividad. Productividad es la capacidad para producir objetos o brindar servicios en comparación a parámetros que se establece en una organización y que permiten que esta logre sus objetivos y se pueda cumplir y mejorar las metas propuestas, en un determinado tiempo (Hodgetts & Altman, 2003).

Eficacia del trabajador. Es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera en algo que se ejecuta. Capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno, por lo que la eficacia hace referencia a la capacidad de alcanzar una determinada meta mediante acciones, ser eficaz es llegar a los objetivos, utilizando herramientas; dirigido al ámbito laboral, la eficacia es la capacidad para terminar con éxito las tareas o realizar proyectos exitosos (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018).

Eficiencia del trabajador. Del latín *efficientia*, acción, fuerza, virtud de producir, según la RAE (2020)

Compromiso del trabajador. El compromiso laboral es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa (Chiavenato, 2019).

Conocimiento del trabajo. De acuerdo con Apaza (2020), el conocimiento del trabajo se refiere a la comprensión de las tareas y procedimientos propios del trabajo, conocimientos que hacen posible que el trabajador se adapte y sea flexible con los cambios.

Conocimiento de las funciones y tareas del trabajo. El análisis de puesto ayuda a determinar los deberes y las responsabilidades que deben asumir los diversos puestos de trabajo dentro de una organización (Carrasco, 2019).

Conocimiento de las normas y políticas del trabajo. El conocer las normas y políticas del trabajo es importante para el adecuado desempeño laboral, dicho indicador afecta positivamente (Carrasco, 2019).

Habilidad y destreza. Es la capacidad para liderar tareas concernientes con las funciones del puesto de trabajo, que involucran el manejo de habilidades y destrezas que permiten solucionar problemas en el entorno laboral y Actitud hacia la organización que es la predisposición hacia las metas, misión, visión y actividades que se realizan en la organización que permiten alcanzar la competitividad de la misma (Hodgetts & Altman, 2019).

Proactividad en el desempeño de funciones. El comportamiento proactivo es un factor determinante para competir y sobrevivir en un entorno tan cambiante y competitivo como el actual. Las empresas buscan personas flexibles que se adapten a lo inesperado y que sepan gestionar la incertidumbre (Pérez y Murzi, 2020)

Resolución de conflictos. Entendemos por conflicto laboral una mala relación entre dos o más trabajadores a resultas de algún aspecto relacionado con su trabajo o su función dentro de la empresa. (Chiavenato, 2019).

Liderazgo en el trabajo. El liderazgo es un conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o de un grupo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo logrando así, las metas y objetivos marcados. Las bases del liderazgo son la ética y la actitud de servicio. (Chiavenato, 2019).

Orientación a resultados. En cuanto a Orientación a resultados, Embid, Fernández-Velilla y Rueda (2019) manifiestan que, es la capacidad para realizar trabajos de calidad haciendo uso responsable de los recursos públicos, buscando siempre la mejora continua para que la organización logre sus objetivos siempre que estos sean realistas, retadores y alcanzables que permitan mejorar el rendimiento laboral del trabajador y del conjunto.

Identificación con la visión y misión de la institución. Es importante que todas las acciones del trabajador estén orientadas a la visión y misión de la institución, por lo que el trabajador de una organización. (Chiavenato, 2019)

Compromiso con los objetivos y metas del trabajo. El compromiso de los empleados es la responsabilidad emocional que un empleado tiene hacia una organización. (Chiavenato, 2019).

Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones. Las organizaciones deben, en primer lugar, lograr que todos sus trabajadores sean eficaces y una vez logrado que sean eficientes. Rojas et al. (2018)

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandia – Puno 2022

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 La planeación de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandia – Puno 2022.

HE 2 La organización de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandia – Puno 2022.

HE 3 La dirección de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandia – Puno 2022.

HE 4 El control de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandia – Puno 2022.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1. Gestión administrativa

De acuerdo con Chiavenato (2019), es un proceso de la administración que comprenden las actividades de planeación, organización, dirección y control. Estas actividades son realizadas por la empresa a través de sus funciones de gerencia, finanzas, administrativa, contable y producción, con el objetivo de alcanzar metas trazadas.

Variable 2. Desempeño laboral

Cuenta (2021) y Soto (2018), es la forma como el personal demuestra su trabajo, mediante el desarrollo de sus habilidades, aptitudes, experiencia, de inicio a fin, y la aplicación de otros factores como la motivación y los intereses personales; esta definición se da desde el punto de vista del desempeño individual con los resultados esperados.

3.2.2. Definición operacional

Variable 1. Gestión administrativa

Dentro de la gestión administrativa operacionalmente se ha definido en dimensiones tales como: Planificación, Organización, Dirección y Control, con sus respectivos indicadores que ha permitido la elaboración del instrumento para medir dicha variable.

Variable 2. Desempeño laboral

La variable desempeño laboral se ha considerado las siguientes dimensiones que son: el conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad, productividad, habilidad y destreza, actitud hacia la organización, con sus respectivos indicadores que han permitido la elaboración del instrumento para la medición de dicha variable

3.3. Tipo y nivel de la investigación

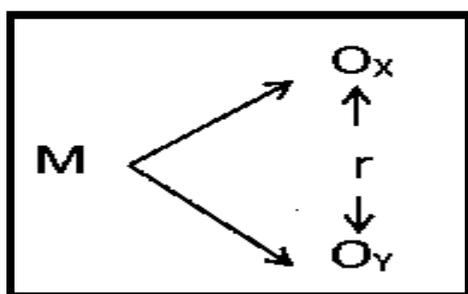
El trabajo de investigación corresponde a una investigación cuantitativa, Hernández et al. (2017) manifiesta que “el enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos...utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y estadística” (p. 4); por el propósito del estudio, el tipo de investigación es aplicada, ya que se aplicará conocimientos teóricos (Valderrama, 2020).

Sobre el alcance de la investigación, la profundidad de análisis y el grado de conocimiento que se espera tener es de nivel correlacional, el cual busca conocer la relación o asociar variables, y permite cuantificar relaciones entre variables o conceptos (Hernandez et al., 2017).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es No experimental, diseño transversal, ya que se recolectará datos en un solo momento del tiempo (Valderrama, 2020). La investigación será de tipo descriptivo - correlacional, esta última se limitará a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2017)

Siendo su representación gráfica la siguiente:



Donde:

- M = Muestra de estudio (trabajadores de la municipalidad)
- Ox = Variable (gestión administrativa, y sus dimensiones)
- Oy = Variable (desempeño laboral)
- r = Relación entre ambas variables

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según el autor Valderrama (2020) es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

La población está conformada por todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco, 2022. El cual según datos de recursos humanos es de 21 trabajadores.

3.5.2. Muestra

Tamaño muestral

Según el autor Hernández et al. (2017), la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población o universo. En la investigación, por tratarse de una población menor, se considerará a toda la población como muestra, la muestra será de 21 Colaboradores

Muestreo

La selección de la muestra se realizó a través de la técnica del muestreo no probabilístico, que según Valderrama (2020) “el muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar.” En la presente se seleccionó a toda la población sin distinción alguna, es decir 21 participantes.

Unidad de análisis

Trabajador de la municipalidad distrital de Patambuco a tiempo completo.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, para lo cual se aplicó el cuestionario para medir niveles y escalas conforme a las variables y dimensiones planteadas en la paralización de variables.

Que, según Valderrama (2020), la encuesta es una técnica que se lleva a cabo mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas. Por su parte Supo y Zacarias (2017), indican que las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos, son medios materiales que emplea el investigador para recoger y almacenar la información (Valderrama, 2020). Por lo que, para las variables planteadas, se considerará lo siguiente:

Instrumento de medición para la variable independiente. Se emplea el cuestionario elaborado por el investigador, adecuando a los trabajos de Ferrer (2017), con la finalidad de obtener datos cuantitativos en relación a la gestión administrativa en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco de cada una de las dimensiones establecidas en la operacionalización de variables.

Instrumento de medición para la variable dependiente. Se emplea el cuestionario elaborado por el investigador, adecuando a los trabajos de Cuenta (2021) y Soto (2018), con la finalidad de obtener datos cuantitativos en relación a desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

Para la validación y confiabilidad del instrumento de medición, se realizó mediante juicio de expertos, para la validación del instrumento se aplicó la prueba binomial, mediante Alfa de Cronbach.

Tabla 1.
Validadores

Validadores	Observación
Mg. Chirinos Gastelu Juan Wilmer	Existe Suficiencia
Dra. Teresa Giovanna Chirinos Gastelu	Existe Suficiencia

Para la confiabilidad del instrumento de medición se realizaron con datos obtenidos mediante la prueba piloto aplicando la técnica de Alfa de Cronbach para la consistencia técnica (Supo y Zacarias, 2017).

Tabla 2.
Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad Gestión Administrativa	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	15
Estadísticas de fiabilidad Desempeño Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	15

3.7. Métodos de análisis de datos

Una vez obtenidos los datos se procedió a su análisis considerando los siguientes pasos:

1º Codificación: La información fue seleccionada y se generaron códigos para cada uno de los sujetos muestrales.

2º Calificación: Consistió en la asignación de un puntaje o valor según los criterios establecidos en la matriz del instrumento para la recolección de datos.

3º Tabulación de datos: En este proceso se elaboró una data donde se encuentran todos los códigos de los sujetos muestrales y en su calificación se aplicaron estadígrafos que permitieran conocer cuáles son las características de la distribución de los datos. Después de la tabulación se empleó el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25 en español.

4º Análisis de los datos. Luego de haber obtenido los datos, el siguiente paso fue realizar el análisis de los mismos para dar respuesta a la pregunta de la investigación y, si corresponde, poder aceptar o rechazar la hipótesis de la investigación. Considerando que los datos de las variables que se analizaron son cuantitativos, se analizó lo siguiente:

Análisis descriptivo

Para ello se hizo uso de corrida descriptiva para obtener el gráfico de barras, que ayude a conocer los estándares de las cantidades de las respuestas de la muestra.

Validación de hipótesis

Se realizó mediante el método de Pearson la correlación de las variables y dimensiones, el puntaje de correlación permitió conocer si esta es baja, media o alta y también, se pudo obtener la significancia que según los parámetros y se observó si es positiva o negativa, para la hipótesis general y la hipótesis específica.

5º Interpretación de los resultados. En esta etapa una vez tabulado y analizado los datos se presentaron en tablas y figuras, estos fueron interpretados en función de la variable, las dimensiones y las preguntas establecidas en el cuestionario, para poder entender mejor los hallazgos encontrados.

3.8. Aspectos éticos

La parte que corresponde los aspectos éticos de esta investigación, se ha considerado los siguientes puntos que se detallan a continuación:

Se ha considerado los parámetros que brinda la universidad en lo que corresponde al código de ética.

- Se han visto diversos autores para sustentar la parte teórica, para ello se ha considerado las debidas referencias, respetando el derecho de autor.
- Las encuestas son anónimas, por lo tanto, en el cuestionario no se consideran los datos personales de los colaboradores.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3.
Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	19,0	19,0	19,0
	Casi siempre	8	38,1	38,1	57,1
	Siempre	9	42,9	42,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

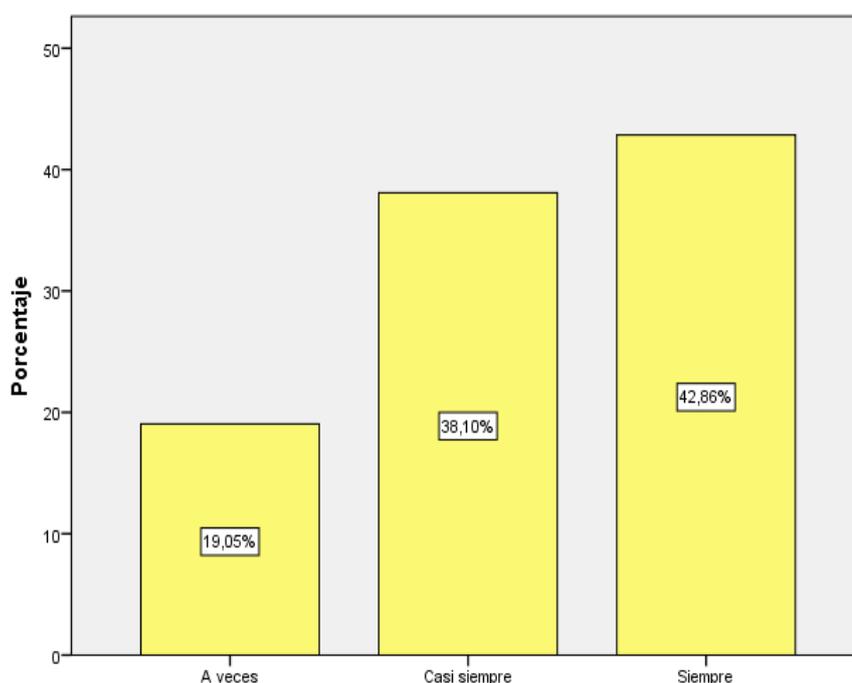


Figura 1. Gestión administrativa
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede apreciar a través del gráfico que a la población se le evaluó la variable Gestión administrativa y los resultados fueron: A veces 19.05%, Casi siempre 38.10% y Siempre 42.86%.

Tabla 4.
Planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	52,4	52,4	52,4
	Casi siempre	3	14,3	14,3	66,7
	Siempre	7	33,3	33,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

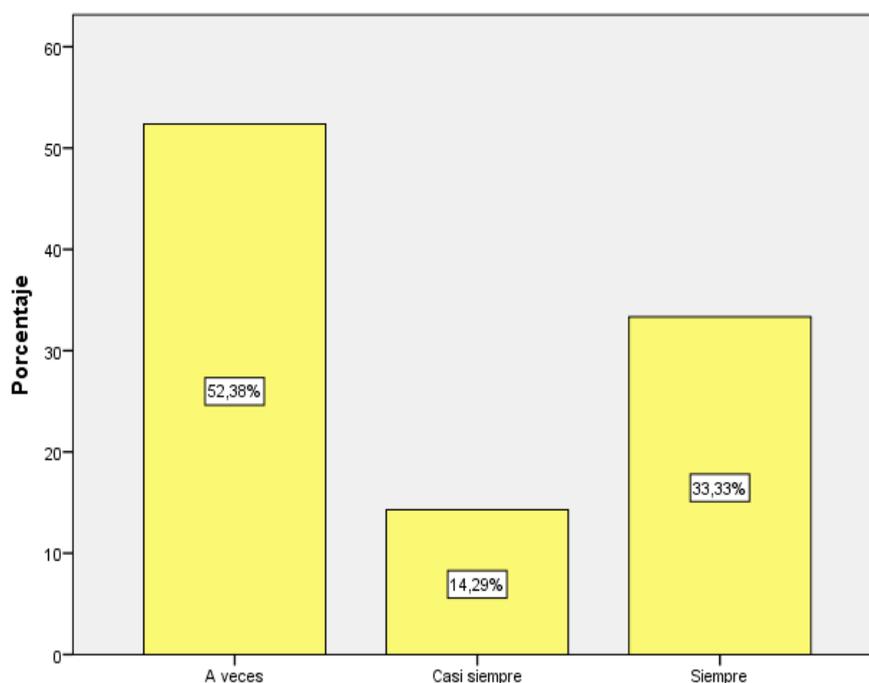


Figura 2. Planeación
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede apreciar a través del gráfico que a la población se le evaluó la dimensión Planeación y los resultados fueron: A veces 52.38%, Casi siempre 14.29% y Siempre 33.33%.

Tabla 5.*¿La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4,8	4,8	4,8
	Casi siempre	3	14,3	14,3	19,0
	Siempre	17	81,0	81,0	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 6.*¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	76,2	76,2	76,2
	Casi siempre	3	14,3	14,3	90,5
	Siempre	2	9,5	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 7.*La municipalidad capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	85,7	85,7	85,7
	Casi siempre	2	9,5	9,5	95,2
	Siempre	1	4,8	4,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 8.*Organización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4,8	4,8	4,8
	Casi siempre	7	33,3	33,3	38,1
	Siempre	13	61,9	61,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

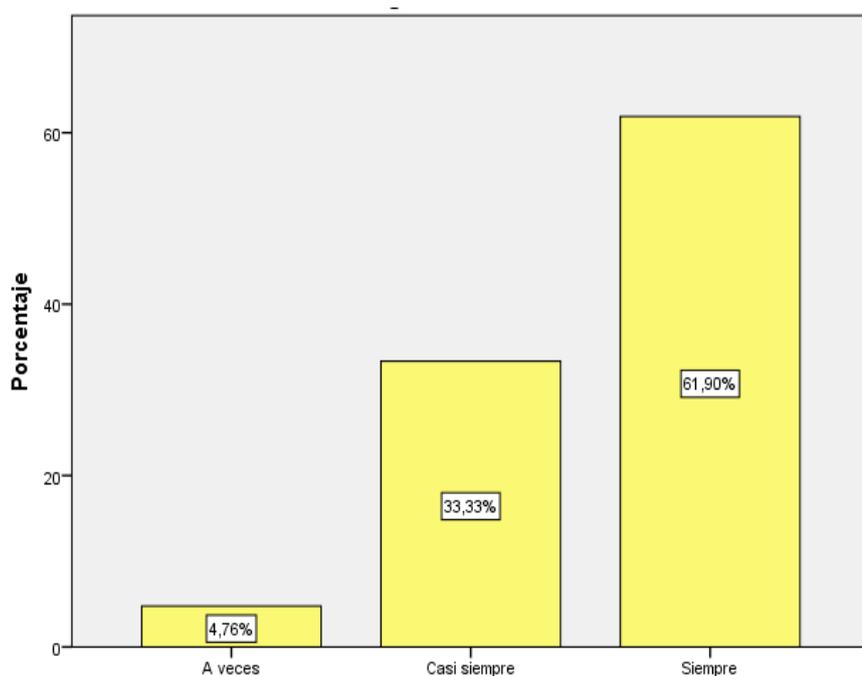


Figura 3. Organización
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede apreciar a través del gráfico que a la población se le evaluó la dimensión Organización y los resultados fueron: A veces 4.76%, Casi siempre 33.33% y Siempre 61.90%.

Tabla 9.
¿La municipalidad debe de actualizar la división organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4,8	4,8	4,8
	Casi siempre	19	90,5	90,5	95,2
	Siempre	1	4,8	4,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 10.
¿La municipalidad tiene claramente establecidas las jerarquías considerando la División organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4,8	4,8	4,8
	Casi siempre	2	9,5	9,5	14,3
	Siempre	18	85,7	85,7	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 11.

¿La municipalidad cuenta con personal adecuado, que cumplen con el manual de funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4,8	4,8	4,8
	Casi siempre	1	4,8	4,8	9,5
	Siempre	19	90,5	90,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 12.

¿El manual de funciones es conocido y aplicado por todos los jefes y todos los trabajadores de la municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	9,5	9,5	9,5
	Casi siempre	2	9,5	9,5	19,0
	Siempre	17	81,0	81,0	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 13.

¿La municipalidad efectúa buena comunicación en la realización de coordinaciones de las actividades laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	9,5	9,5	9,5
	Casi siempre	2	9,5	9,5	19,0
	Siempre	17	81,0	81,0	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 14.

¿La municipalidad propicia una comunicación directa logrando la integración de sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	9,5	9,5	9,5
	Casi siempre	16	76,2	76,2	85,7
	Siempre	3	14,3	14,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 15.
Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	12	57,1	57,1	71,4
	Siempre	6	28,6	28,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

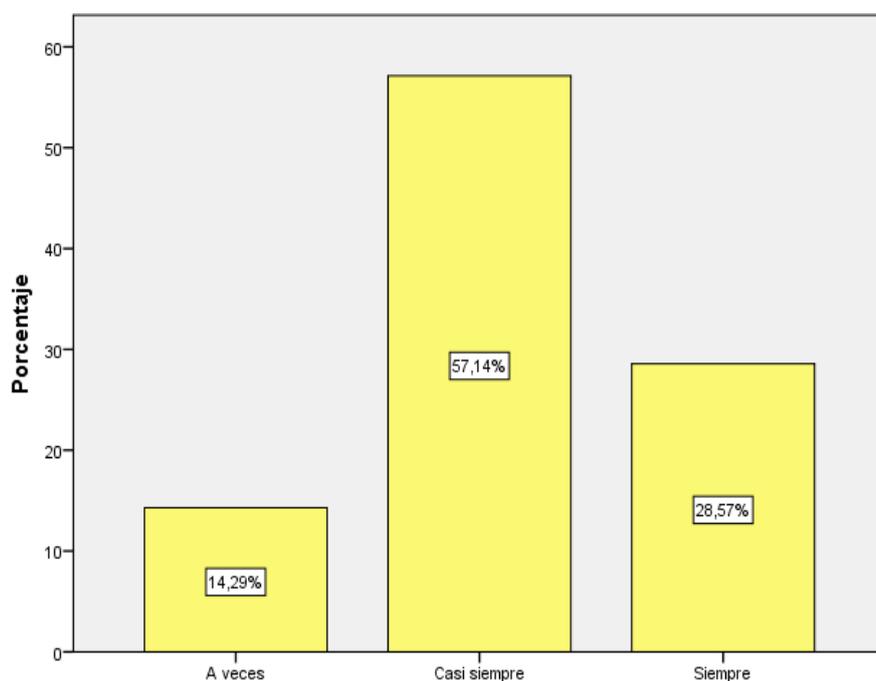


Figura 4. Dirección
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede apreciar a través del gráfico que a la población se le evaluó la dimensión Dirección y los resultados fueron: A veces 14.29%, Casi siempre 57.14% y Siempre 28.57%.

Tabla 16.

¿El liderazgo del administrador y/o jefes de oficina influye en el logro de los objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	19,0	19,0	19,0
	Casi siempre	15	71,4	71,4	90,5
	Siempre	2	9,5	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 17.

¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	9,5	9,5	9,5
	Casi siempre	18	85,7	85,7	95,2
	Siempre	1	4,8	4,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 18.

¿La municipalidad respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	2	9,5	9,5	23,8
	Siempre	16	76,2	76,2	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 19.

Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	9,5	9,5	9,5
	Casi siempre	9	42,9	42,9	52,4
	Siempre	10	47,6	47,6	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

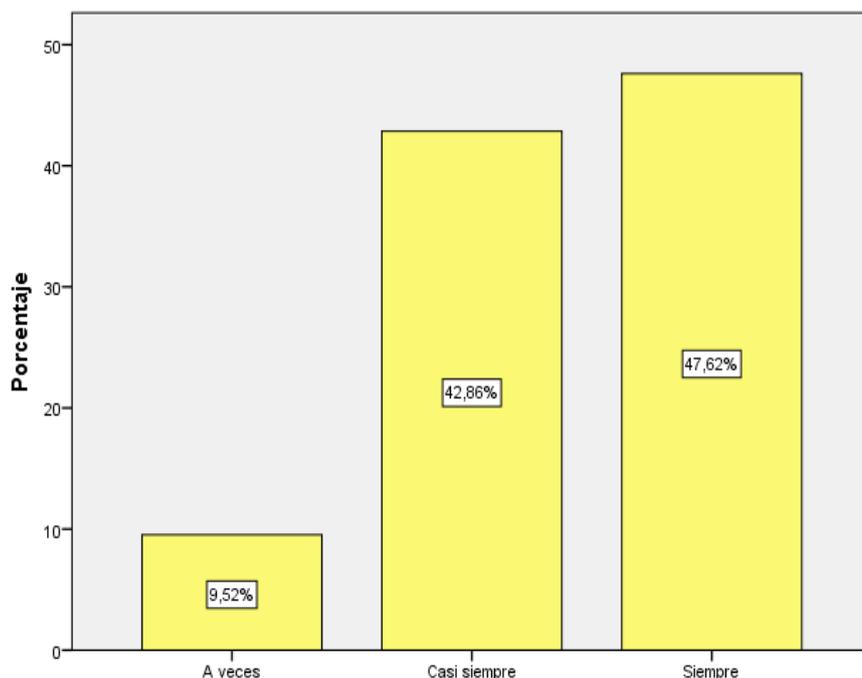


Figura 5. Control
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede apreciar a través del gráfico que a la población se le evaluó la dimensión Control y los resultados fueron: A veces 9.52%, Casi siempre 42.86% y Siempre 47.62%.

Tabla 20.
¿La municipalidad cuenta con un órgano de control preventivo para reducir peligros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4,8	4,8	4,8
	Casi siempre	4	19,0	19,0	23,8
	Siempre	16	76,2	76,2	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 21.
¿La gestión verifica la evaluación de desempeño del personal mediante el desarrollo de las actividades planificadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	3	14,3	14,3	28,6
	Siempre	15	71,4	71,4	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 22.

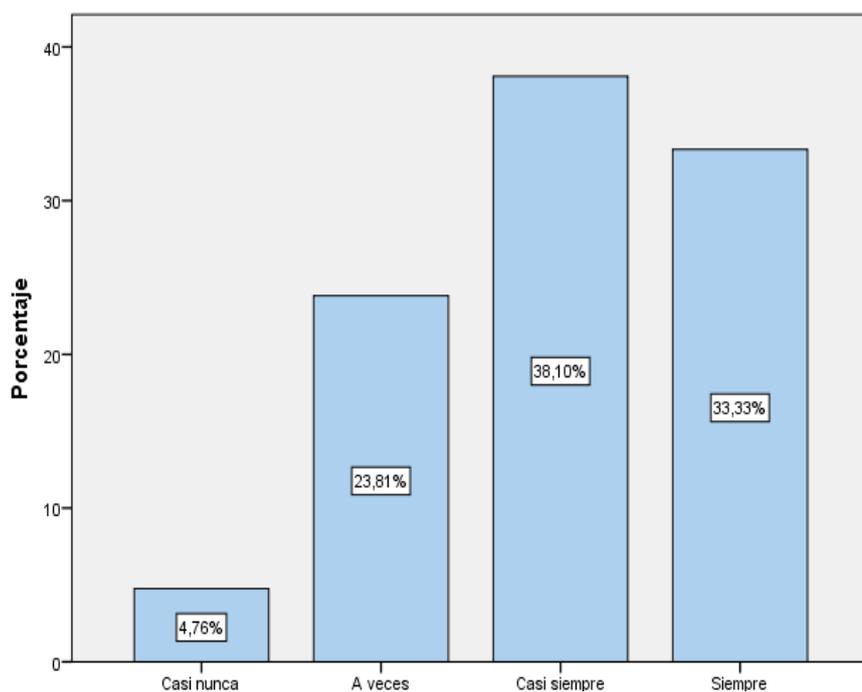
¿La administración evalúa realizar la captación para tener información que le permita conocer el desarrollo de las actividades diarias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4,8	4,8	4,8
	Casi siempre	19	90,5	90,5	95,2
	Siempre	1	4,8	4,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 23.

Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4,8	4,8	4,8
	A veces	5	23,8	23,8	28,6
	Casi siempre	8	38,1	38,1	66,7
	Siempre	7	33,3	33,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

**Figura 6.** Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede apreciar a través del gráfico que a la población se le evaluó la variable Desempeño laboral y los resultados fueron: Casi nunca 4.76%, A veces 23.81%, Casi siempre 38.10% y Siempre 33.33%.

Tabla 24.
Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	19,0	19,0	19,0
	A veces	8	38,1	38,1	57,1
	Casi siempre	6	28,6	28,6	85,7
	Siempre	3	14,3	14,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

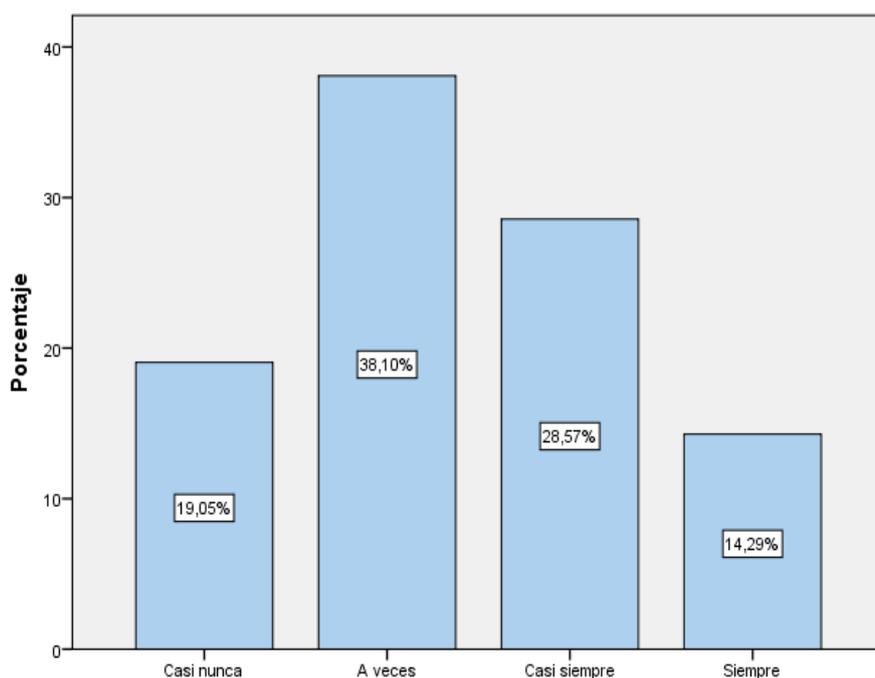


Figura 7. Productividad
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede apreciar a través del gráfico que a la población se le evaluó la dimensión Productividad y los resultados fueron: Casi nunca 19.05%, A veces 38.10%, Casi siempre 28.57% y Siempre 14.29%.

Tabla 25.
Busca lograr diversos resultados con eficacia el trabajador, que contribuyan a la mejora de la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,8	4,8	4,8
	Casi nunca	17	81,0	81,0	85,7
	A veces	3	14,3	14,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 26.

Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones que realiza con eficiencia el trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	71,4	71,4	71,4
	Casi siempre	3	14,3	14,3	85,7
	Siempre	3	14,3	14,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 27.

Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional logrando destacarse su compromiso como trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	17	81,0	81,0	81,0
	Casi siempre	3	14,3	14,3	95,2
	Siempre	1	4,8	4,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 28.

Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales garantizando su compromiso como trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	14	66,7	66,7	66,7
	A veces	1	4,8	4,8	71,4
	Casi siempre	1	4,8	4,8	76,2
	Siempre	5	23,8	23,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 29.

Conocimiento del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	7	33,3	33,3	66,7
	Siempre	7	33,3	33,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

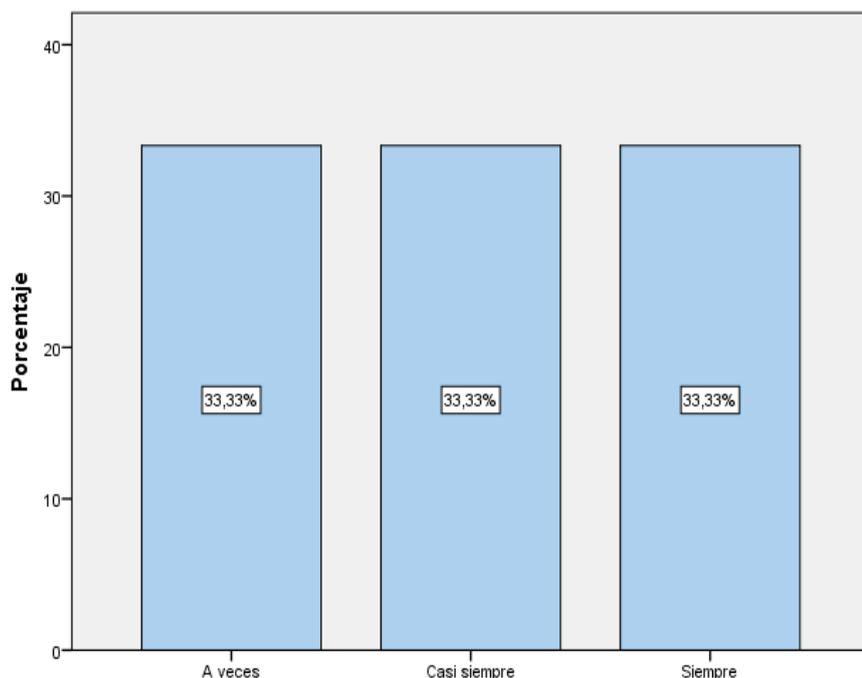


Figura 8. Conocimiento del trabajo
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede apreciar a través del gráfico que a la población se le evaluó la dimensión Conocimiento del trabajo y los resultados fueron: A veces 33.33%, Casi siempre 33.33% y Siempre 33.33%.

Tabla 30.

Las competencias mediante el conocimiento de las funciones y tareas del trabajo benefician a realizar el desempeño de su trabajo de la mejor manera.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	16	76,2	76,2	90,5
	Siempre	2	9,5	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 31.

El conocimiento de las normas y políticas del trabajo, son conocidas por todo el personal de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4,8	4,8	4,8
	Casi siempre	3	14,3	14,3	19,0
	Siempre	17	81,0	81,0	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 32.

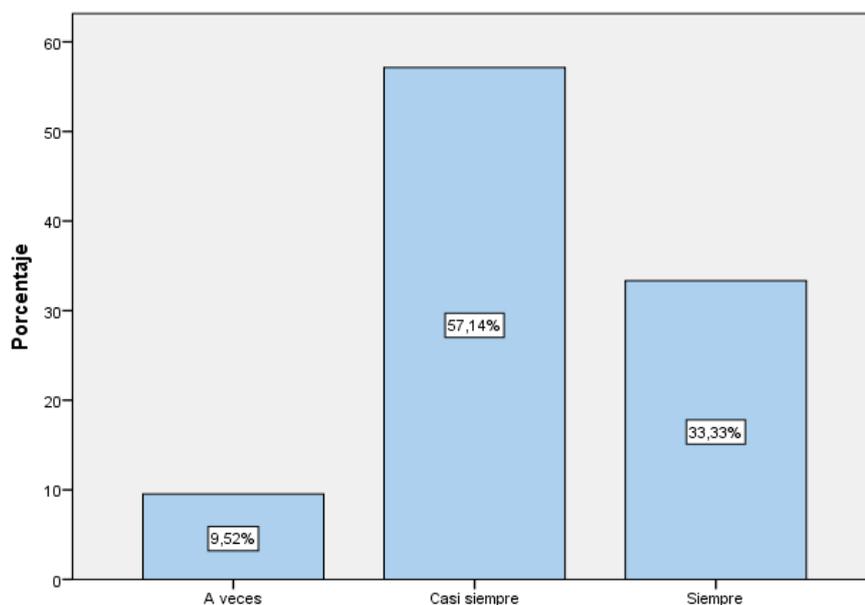
Un personal que tiene conocimiento de su trabajo es capaz de tomar decisiones y soluciones de problemas de manera oportuna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	76,2	76,2	76,2
	Casi siempre	2	9,5	9,5	85,7
	Siempre	3	14,3	14,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 33.

Habilidad y destreza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	9,5	9,5	9,5
	Casi siempre	12	57,1	57,1	66,7
	Siempre	7	33,3	33,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

**Figura 9.** Habilidad y destreza

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede apreciar a través del gráfico que a la población se le evaluó la dimensión Habilidad y destreza y los resultados fueron: A veces 33.33%, Casi siempre 33.33% y Siempre 33.33%.

Tabla 34.

El trabajador que tiene habilidades y destrezas es proactivo en el desempeño de sus funciones y lo realiza bien.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4,8	4,8	4,8
	Casi siempre	2	9,5	9,5	14,3
	Siempre	18	85,7	85,7	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 35.

Ayuda a sus compañeros de trabajo la resolución de conflictos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	9,5	9,5	9,5
	Casi siempre	17	81,0	81,0	90,5
	Siempre	2	9,5	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 36.

El liderazgo en el trabajo es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	16	76,2	76,2	90,5
	Siempre	2	9,5	9,5	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 37.

Orientación a resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	9,5	9,5	9,5
	Casi siempre	8	38,1	38,1	47,6
	Siempre	11	52,4	52,4	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

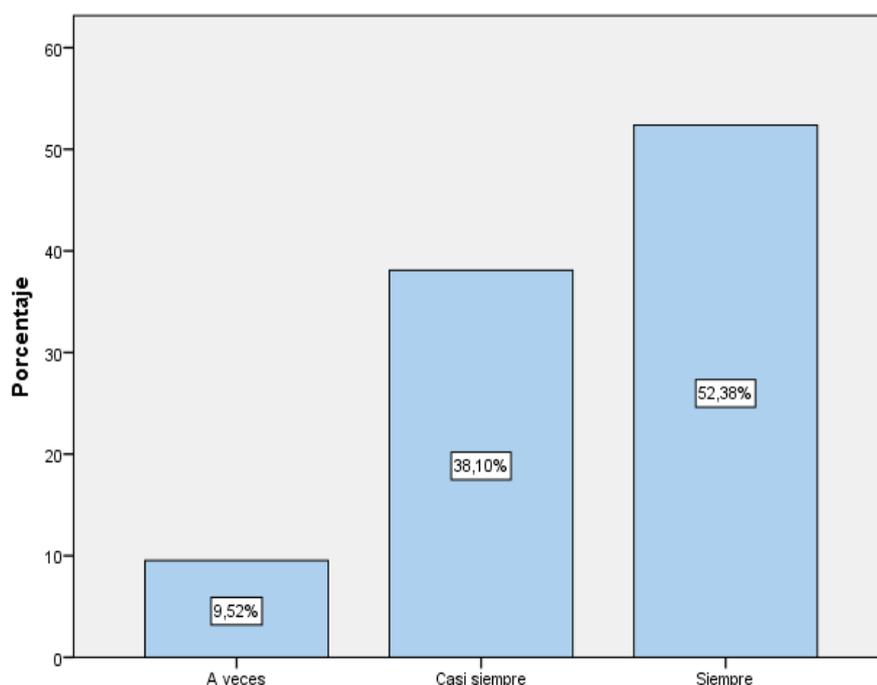


Figura 10. Orientación a resultados
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se puede apreciar a través del gráfico que a la población se le evaluó la dimensión Orientación a resultados y los resultados fueron: A veces 9.52%, Casi siempre 38.10% y Siempre 52.38%.

Tabla 38.

En su área diarias el trabajador se identifica con la visión y misión de la institución

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4,8	4,8
	Casi siempre	2	9,5	14,3
	Siempre	18	85,7	100,0
	Total	21	100,0	

Tabla 39.

El compromiso con los objetivos y metas de trabajos son las tareas que se tienen que realizar diariamente.

			Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	4,8	4,8
	Casi siempre	1	4,8	9,5
	Siempre	19	90,5	100,0
	Total	21	100,0	

Tabla 40.*Su labor está relacionada con el compromiso con los objetivos y metas del trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	19,0	19,0	19,0
	Casi siempre	1	4,8	4,8	23,8
	Siempre	16	76,2	76,2	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 41.*Los trabajadores deben realizar el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones de sus diversas tareas diarias.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	9,5	9,5	9,5
	Casi siempre	18	85,7	85,7	95,2
	Siempre	1	4,8	4,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Tabla 42.*El cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones es responsabilidad de todo trabajador*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	9,5	9,5	9,5
	Casi siempre	16	76,2	76,2	85,7
	Siempre	3	14,3	14,3	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

Planteamiento Hipotético

H1. La gestión administrativa SI se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

Ho La gestión administrativa NO se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

Tabla 43.*Correlaciones de Pearson de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral*

		GESTION ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,873**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,873**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

Interpretación

Los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,873 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: La gestión administrativa SI se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

Hipótesis específica primera

La planeación de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

Planteamiento hipotético

H1. La planeación de la gestión administrativa SI se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

Ho. La planeación de la gestión administrativa NO se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

Tabla 44.*Correlación de Pearson de Planeación y Desempeño Laboral*

		Planeación	DESEMPEÑO LABORAL
Planeación	Correlación de Pearson	1	,843**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,843**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

Interpretación

Los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,843 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: La planeación de la gestión administrativa SI se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco

Hipótesis específica segunda

La organización de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco

Planteamiento hipotético

H1. La organización de la gestión administrativa SI se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco

Ho. La organización de la gestión administrativa NO se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco

Tabla 45.*Correlación de Pearson de Organización y Desempeño Laboral*

		DESEMPEÑO	
		Organización	LABORAL
Organización	Correlación de Pearson	1	,842**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,842**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

Interpretación

Los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,842 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: La organización de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco

Hipótesis específica tercera

La dirección de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco

Planteamiento hipotético

H1. La dirección de la gestión administrativa SI se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco

Ho. La dirección de la gestión administrativa NO se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco

Tabla 46.
Correlación de Pearson de Dirección y Desempeño Laboral

		DESEMPEÑO	
		Dirección	LABORAL
Dirección	Correlación de Pearson	1	,854**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,854**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

Interpretación

Los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,854 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: La dirección de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco

Hipótesis específica cuarta

El control de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco

Planteamiento hipotético

H1. El control de la gestión administrativa SI se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco

Ho. El control de la gestión administrativa NO se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco

Tabla 47.*Correlación de Pearson de control y desempeño laboral*

		Control	DESEMPEÑO LABORAL
Control	Correlación de Pearson	1	,836**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,836**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

Interpretación

Los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,836 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: El control de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

V. DISCUSIÓN

Candia (2022) en su estudio concluye que: Hay una existencia de una relación directa entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral ($r=0.771$, $p=0.00$), esto se relaciona con la Hipótesis general de este estudio: La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco. Los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,873 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: La gestión administrativa SI se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

Asimismo, Ampuero y Pacheco (2021), determina una relación directa entre las dimensiones de gestión administrativa y la variable desempeño laboral: planeación y desempeño laboral con ($r=0.675$, $p=0.00$). Esto se relaciona con la **Hipótesis específica primera**: La planeación de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco. Los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,843 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: La planeación de la gestión administrativa SI se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco

Para Carrasco (2020), concluye que: entre organización y desempeño laboral ($r=0.609$, $p=0.000$), entre dirección y desempeño laboral ($r=0.713$, $p=0.00$), lo que se relaciona con la **Hipótesis específica segunda que dice**: La organización de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco. Los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,842 y la Sig. Bilateral ,000 (los

parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: La organización de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

Briceño (2020), en su estudio concluye que entre dirección y desempeño laboral ($r=0.830$, $p=0.00$), existe una relación directa, lo que se relaciona con la **Hipótesis específica tercera**; la dirección de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco. Los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,854 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: La dirección de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

Sánchez (2020), en su investigación concluye que existe una relación directa entre el control y desempeño laboral ($r=0.569$, $p=0.00$). lo que se relaciona con la **Hipótesis específica cuarta**. El control de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco. Los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,836 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: el control de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

VI. CONCLUSION

1. El objetivo específico general tuvo los resultados estadísticos que arrojaron en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,873 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: la gestión administrativa SI se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.
2. Para el objetivo específico primero, los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,843 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: la planeación de la gestión administrativa SI se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.
3. Así también para el objetivo específico segundo, los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,842 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: la organización de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.
4. Además para el objetivo específico tercero, los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,854 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: la dirección de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

5. Y finalmente, el objetivo específico cuarto, los resultados estadísticos arrojaron que en la Correlación de Pearson se encontró un valor alto y positivo es decir ,836 y la Sig. Bilateral ,000 (los parámetros para que exista significancia esta entre ,000 a ,005) por lo que para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: el control de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco.

VII. RECOMENDACIÓN

1. El objetivo general que considera la Gestión Administración y el desempeño Laboral, se recomienda, realizar un proceso de diseño y mantener un ambiente laboral formado por grupos con la idea de llegar a los objetivos planteados. Para ellos cuenta con cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control.
2. El objetivo específico primero en cuanto a Planeación, se recomienda, crear un plan anticipado de objetivos que se tienen que cumplir y realizarlos según las pautas que se encuentren en el plan, son acciones del grupo para el futuro, esta dimensión determinar cuándo, cómo y en qué momento se tiene que realizar las acciones para llegar a la meta.
3. El objetivo específico segundo, la Organización, se recomienda que esta dimensión plantear objetivos que llegar, ejecutar los planes y lograr que las personas trabajen con eficiencias, las actividades deben agruparse de manera lógica y distribuir la autoridad para evitar conflictos y confusiones.
4. El objetivo específico tercero, para la Dirección, se recomienda, acondicionar a los trabajadores para que tengan relaciones interpersonales positivas tanto entre los trabajadores como entre la alta gerencia y los trabajadores.
5. El objetivo específico cuarto, Control, se recomienda; la verificación de todas las actividades que se han planteado, los resultados deben ser evaluados y controlados, considerando el Plan que tiene la empresa para llegar a los objetivos y metas trazadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ampuero C. & Pacheco L. (2021). Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Comas – 2021. Callao: Facultad de Ciencias Empresariales Universidad Cesar Vallejo.
- Ampuero, C. & Pacheco, L. (2021). Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Comas – 2021. Callao: Facultad de ciencias empresariales universidad cesar vallejo.
- Apaza, D. (2020). Estres y desempeño laboral del personal del centro de salud cono sur Juliaca- Puno, 2020. Puno: Universidad Privada TELESUP Facultad de Salud y Nutrición.
- Arellano, J. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco , 2018 . Universidad Cesar Vallejo.
- Alveiro, C. (2019). Evaluación del desempeño como herramienta para el analisis del capital humano. Revista Científica "Visión de Futuro" , 11, núm. 1.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. J. (2020). Job perfor mance from a theoretical perspective. Revista de Investigación Valor Agregado, Volumen 7, Número 1, 2020, páginas 109-121.
- Briceño, G. J. (2020). Gestión administrativa y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén, 2020. Chepen: Escuela profesional de administración - Universidad Cesar Vallejo.
- Candia Medina, R. M. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco, 2021. Lima: Programa académico de maestría en administración de negocios - MBA Universidad César Vallejo.
- Carrasco Urbina, B. O. (2020). Gestión administrativa y Desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020. Chepén: facultad de ciencias empresariales Universidad César Vallejo.
- Carrasco, J. (2019). Analisis y descripcion de puestos de trabajo en la administracion local. Revista Electrónica CEMCI, Número 2: Ene.-Mar. 2019.

- Cerdán Linares, L. Á. (2021). Desempeño laboral y su relación con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera-2020. Trujillo: Escuela de posgrado programa académico de maestría en gestión pública Universidad Cesar Vallejo.
- Cisneros, P. (2022) la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de autocenter de la ciudad de Riobamba – Ecuador <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9003/1/Cisneros%20Parra.%20P%282022%29%20La%20gesti%20c3%b3n%20administrativa%20y%20el%20desarrollo%20organizacional%20de%20AUTOCENTER%20de%20la%20Ciudad%20de%20Riobamba%20%e2%80%93%20Ecuador.pdf>
- Chiavenato , I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones. México: McGrawHill.
- Climaco Navarro, Y. D. (2019). Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018. Lima: Programa académico de maestría en gestión pública Universidad Cesar Vallejo.
- Cuesta, A. (2018). Manual para la Evaluación del Desempeño Laboral. Lima: Empresa Editora Macro EIR.
- De Gregorio, J. (2018). Productivity in Emerging-Market Economies: Slowdown or Stagnation? University of Chile, Department of Economics, Working Papers wp471.
- Drumea, C. (2020). Work-Related Stress and Subsequent Productivity in a Teleworking Environment Induced by Pandemic-Related Confinement. Evidence from the Public Organizations. Ovidius University Annals, Series Economic Sciences, Vol. 20 Issue 1, p337-341, 5p.
- Erica V. & Jefe, I. Maren Y. Brad J. (2019). Lirerando la empresa social: reinención con un enfoque humano.
- Escobar P y Bilbao J (2020) Investigación y Educación Superior. 2ª edición Universidad Metropolitana

- Fasabi, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 1737–1753. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Guanoluisa, M. (2019) la gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial los laureles de la ciudad de Riobamba año 2018 <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5804/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0026.pdf>
- Gómez, L.(2021) Análisis de la gestión administrativa y calidad del servicio de emergencias del Centro Tipo C San Rafael de Esmeraldas <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2392/1/G%c3%93MEZ%20MENDOZA%20MAR%c3%8dA%20JOS%c3%89.pdf>
- Meneses G. (2018) expresó en su trabajo que llevo como título la gestión administrativa en el fortalecimiento de los procesos educativos a través de la página web institucional <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/1880/Tesis%20Gerardo%20Meneses%20P%c3%a9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ñaupas H. Valvida M. Palacios J. Romero H. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. 5Ta Edición Ediciones U. México
- Pashanasi, A., Gárate, J. & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Percca E. (2019). Determinación de la relación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Acora. Periodo 2018. Tesis, 98. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10297/Percca_Cutipa_Elena_Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2021). Política Nacional de Modernización del Estado. 74. www.agubernamental.org

- Quiroga (2021) la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S. A. de Ciudad de Guayaquil
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Ramos, P. Barrada, J. Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Robles, P. S., & Robles, N. R. (2022). Gestión administrativa en la aplicación de las normas internacionales de información financiera en las pequeñas y medianas empresas. *Transitare* , 42-58.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Effectiveness, efficacy and efficiency in teamworks. *Resvista Espacios*, Vol. 39 (Nº 06) Año 2018. Pág. 11.
- Salazar, J., Mora, N., Romero, W., & Ollague, J. (2020). Diagnosis of the application of the PHVA cycle according to ISO 9001: 2015 in the INCARPALM Company. *593 Digital Publisher*, V5-N6-1 (dic) 2020, pp. 459-472.
- Sanchez, G. P., & Moreto, Y. (2019). Compromiso laboral y su relación con la productividad de los trabajadores en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Maynas, Tarapoto, primer semestre 2019. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- Sanchez, J. J. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz en el año 2019. Huaraz: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN - UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- Sandoval Sánchez, M. R. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Mórrope. Chiclayo: Programa académico de maestría en gestión PÚBLICA Universidad Cesar Vallejo.
- Sergio S. González, D. Viteri, A. Izquierdo G.(2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. In *Revista Universidad y Sociedad* (Vol. 12, Issue 4). [file:///E:/TESIS 2022/OUTSOUCING/Estrategia economica/Gestion Administrativa.pdf](file:///E:/TESIS%2022/OUTSOUCING/Estrategia%20economica/Gestion%20Administrativa.pdf)

- Sigepre. (2020). Guía para la evaluación del desempeño laboral.
- Supo, J., & Zacarias, H. (2020). Metodología de la Investigación Científica: Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales. Amazon Digital Services LLC - KDP Print US.
- Toledo, S. (2018). El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana. Xalapa, Veracruz, México: UNIVERSIDAD VERACRUZANA.
- Valderrama, S. (2020). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta. Lima: Editorial San Marcos.
- Warner, J. (2019). Toma de decisiones y soluciones de problemas. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces, S.A.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE1. ¿Cuál es la relación entre la planeación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022? PE2. ¿Cuál es la relación entre la organización de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022? PE3. ¿Cuál es la relación entre la dirección de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022? PE4. ¿Cuál es la relación entre el control de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1. Determinar la relación de la planeación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022 OE2. Determinar la relación de la organización de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022 OE3. Determinar la relación de la dirección de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022 OE4. Determinar la relación del control de la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HE1. La planeación de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022 HE2. La organización de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022 HE3. La dirección de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022 HE4. El control de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco- Sandia- Puno 2022</p>	<p>Variable X: Gestión administrativa D1. Planeación D2. Organización D3. Dirección D4. Control</p> <p>Variable Y Desempeño laboral D1. Productividad D2. Conocimiento del trabajo D3. Habilidad y destreza D4. Orientación a resultados</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo-correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental. Transversal</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Muestra: 21 trabajadores de la municipalidad</p> <p>Muestreo: no Probabilístico</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Análisis SPSS</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEM/Pregunta	Escala ordinal
Gestión administrativa	De acuerdo con Chiavenato (2019), es un proceso de la administración que comprenden las actividades de planeación, organización, dirección y control. Estas actividades son realizadas por la empresa a través de sus funciones de gerencia, finanzas, administrativa, contable y producción, con el objetivo de alcanzar metas trazadas.	Será operacionalizada mediante un cuestionario que será estructurado en función de las dimensiones. Por lo que operacionalmente la variable gestión administrativa se mide o define mediante las dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control.	D1. Planeación	Plan	¿La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas?	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) siempre
				Objetivos	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	
				Estrategias	¿La municipalidad capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?	
			D2. Organización	División organizacional	¿La municipalidad debe de actualizar la división organizacional?	
					¿La municipalidad tiene claramente establecidas las jerarquías considerando la División organizacional?	
				Manual de funciones	¿La municipalidad cuenta con personal adecuado, que cumplen con el manual de funciones?	
					¿El manual de funciones es conocido y aplicado por todos los jefes y todos los trabajadores de la municipalidad?	
				Comunicación	¿La municipalidad efectúa buena comunicación en la realización de coordinaciones de las actividades laborales?	
					¿La municipalidad propicia una comunicación directa logrando la integración de sus colaboradores?	
			D3. Dirección	Liderazgo	¿El liderazgo del administrador y/o jefes de oficina influye en el logro de los objetivos?	
				Motivación	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	
				Trabajo en equipo	¿La municipalidad respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	
			D4. Control	Control preventivo	¿La municipalidad cuenta con un órgano de control preventivo para reducir peligros?	
Evaluación del desempeño	¿La gestión verifica la evaluación de desempeño del personal mediante el desarrollo de las actividades planificadas?					
Captación	¿La administración evalúa realizar la captación para tener información que le permita conocer el desarrollo de las actividades diarias?					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEM/Pregunta	Escala ordinal
Desempeño laboral	Cuenta (2021) y Soto (2018), es la forma como el personal demuestra su trabajo, mediante el desarrollo de sus habilidades, aptitudes, experiencia, de inicio a fin, y la aplicación de otros factores como la motivación y los intereses personales; esta definición se da desde el punto de vista del desempeño individual con los resultados esperados.	La variable Desempeño laboral será operacionalizada mediante un cuestionario que será estructurado en función de las dimensiones, en particular se considerará a lo indicado por Cuenta (2021) y Soto (2018), los cuales son: el conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad, productividad, habilidad y destreza, actitud hacia la organización.	D1. Productividad	Eficacia del trabajador	Busca lograr diversos resultados con eficacia el trabajador, que contribuyan a la mejora de la entidad	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) siempre
				Eficiencia del trabajador	Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones que realiza con eficiencia el trabajador.	
				Compromiso del trabajador	Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional logrando destacarse su compromiso como trabajador.	
			Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales garantizando su compromiso como trabajador			
			D2. Conocimiento del trabajo	Conocimiento de las funciones y tareas del trabajo.	Las competencias mediante el conocimiento de las funciones y tareas del trabajo benefician a realizar el desempeño de su trabajo de la mejor manera.	
				Conocimiento de las normas y políticas del trabajo.	El conocimiento de las normas y políticas del trabajo, son conocidas por todo el personal de la empresa	
				Toma de decisiones y solución de problemas.	Un personal que tiene conocimiento de su trabajo es capaz de tomar decisiones y soluciones de problemas de manera oportuna.	
			D3. Habilidad y destreza	Proactividad en el desempeño de funciones.	El trabajador que tiene habilidades y destrezas es proactivo en el desempeño de sus funciones y lo realiza bien.	
				Resolución de conflictos.	Ayuda a sus compañeros de trabajo la resolución de conflictos	
				Liderazgo en el trabajo.	El liderazgo en el trabajo es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo	
			D4. Orientación a resultados	Identificación con la visión y misión de la institución.	En su área diarias el trabajador se identifica con la visión y misión de la institución	
				Compromiso con los objetivos y metas del trabajo.	El compromiso con los objetivos y metas de trabajos son las tareas que se tienen que realizar diariamente.	
					Su labor está relacionada con el compromiso con los objetivos y metas del trabajo	
				Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones.	Los trabajadores deben realizar el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones de sus diversas tareas diarias.	
			El cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones es responsabilidad de todo trabajador			

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador (a), el cuestionario tiene como finalidad recabar información concerniente a la gestión administrativa de la municipalidad, lo cual forma parte de la investigación titulado “gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandia -Puno, 2022”. Asimismo, la información que brinde es estrictamente confidencial y anónima. En ese sentido, sírvase a marcar su respuesta que crea conveniente con un aspa (X), de acuerdo a las escalas valorativas siguientes:

Valor	1	2	3	4	5
Categoría	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Código	N	CN	AV	CS	S

Nº	Ítems	N	CN	AV	CS	S
	Dimensión planeación					
1	¿La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas?					
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3	¿La municipalidad capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?					
	Dimensión organización					
4	¿La municipalidad debe de actualizar la división organizacional?					
5	¿La municipalidad tiene claramente establecidas las jerarquías considerando la División organizacional?					
6	¿La municipalidad cuenta con personal adecuado, que cumplen con el manual de funciones?					
7	¿El manual de funciones es conocido y aplicado por todos los jefes y todos los trabajadores de la municipalidad?					
8	¿La municipalidad efectúa buena comunicación en la realización de coordinaciones de las actividades laborales?					
9	¿La municipalidad propicia una comunicación directa logrando la integración de sus colaboradores?					
	Dimensión dirección					
10	¿El liderazgo del administrador y/o jefes de oficina influye en el logro de los objetivos?					
11	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
12	¿La municipalidad respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?					
	Dimensión control					
13	¿La municipalidad cuenta con un órgano de control preventivo para reducir peligros?					

14	¿La gestión verifica la evaluación de desempeño del personal mediante el desarrollo de las actividades planificadas?					
15	¿La administración evalúa realizar la captación para tener información que le permita conocer el desarrollo de las actividades diarias?					

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador (a), el cuestionario tiene como finalidad recabar información concerniente al desempeño laboral de la municipalidad, lo cual forma parte de la investigación titulado “gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Patambuco – Sandia -Puno, 2022”. Asimismo, la información que brinde es estrictamente confidencial y anónima. En ese sentido, sírvase a marcar su respuesta que crea conveniente con un aspa (X), de acuerdo a las escalas valorativas siguientes:

Valor	1	2	3	4	5
Categoría	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Código	N	CN	AV	CS	S

Nº	Ítems	N	CN	AV	CS	S
	Dimensión productividad					
16	Busca lograr diversos resultados con eficacia el trabajador, que contribuyan a la mejora de la entidad					
17	Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones que realiza con eficiencia el trabajador.					
18	Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional logrando destacarse su compromiso como trabajador.					
19	Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales garantizando su compromiso como trabajador					
	Dimensión del conocimiento del trabajo					
20	Las competencias mediante el conocimiento de las funciones y tareas del trabajo benefician a realizar el desempeño de su trabajo de la mejor manera.					
21	El conocimiento de las normas y políticas del trabajo, son conocidas por todo el personal de la empresa					
22	Un personal que tiene conocimiento de su trabajo es capaz de tomar decisiones y soluciones de problemas de manera oportuna.					
	Dimensión Cumplimiento de Obligaciones Tributarias					
23	El trabajador que tiene habilidades y destrezas es proactivo en el desempeño de sus funciones y lo realiza bien.					
24	Ayuda a sus compañeros de trabajo la resolución de conflictos					
25	El liderazgo en el trabajo es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo					
	Dimensión: Orientación a resultados					
26	En su área diarias el trabajador se identifica con la visión y misión de la institución					
27	El compromiso con los objetivos y metas de trabajos son las tareas que se tienen que realizar diariamente.					
28	Su labor está relacionada con el compromiso con los objetivos y metas del trabajo					

29	Los trabajadores deben realizar el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones de sus diversas tareas diarias.					
30	El cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones es responsabilidad de todo trabajador					

Anexo 4: Validación de instrumentos

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Independiente: Gestión administrativa								
Dimensión Planeación								
1	¿La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas?	X		X		X		
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	X		X		X		
3	¿La municipalidad capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?	X		X		X		
Dimensión Organización								
4	¿La municipalidad debe de actualizar la división organizacional?	X		X		X		
5	¿La municipalidad tiene claramente establecidas las jerarquías considerando la División organizacional?	X		X		X		
6	¿La municipalidad cuenta con personal adecuado, que cumplen con el manual de funciones?	X		X		X		
7	¿El manual de funciones es conocido y aplicado por todos los jefes y todos los trabajadores de la municipalidad?	X		X		X		
8	¿La municipalidad efectúa buena comunicación en la realización de coordinaciones de las actividades laborales?	X		X		X		
9	¿La municipalidad propicia una comunicación directa logrando la integración de sus colaboradores?	X		X		X		
Dimensión Dirección								
10	¿El liderazgo del administrador y/o jefes de oficina influye en el logro de los objetivos?	X		X		X		
11	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	X		X		X		
12	¿La municipalidad respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	X		X		X		
Dimensión Control								
13	¿La municipalidad cuenta con un órgano de control preventivo para reducir peligros?	X		X		X		
14	¿La gestión verifica la evaluación de desempeño del personal mediante el desarrollo de las actividades planificadas?	X		X		X		
15	¿La administración evalúa realizar la captación para tener información que le permita conocer el desarrollo de las actividades diarias?	X		X		X		
Variable Dependiente: Desempeño laboral								
Dimensión: Productividad								
16	Busca lograr diversos resultados con eficacia el trabajador, que contribuyan a la mejora de la entidad	X		X		X		
17	Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones que realiza con eficiencia el trabajador.	X		X		X		

18	Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional logrando destacarse su compromiso como trabajador.	X		X		X	
19	Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales garantizando su compromiso como trabajador	X		X		X	
Dimensión Conocimiento del trabajo							
20	Las competencias mediante el conocimiento de las funciones y tareas del trabajo benefician a realizar el desempeño de su trabajo de la mejor manera.	X		X		X	
21	El conocimiento de las normas y políticas del trabajo, son conocidas por todo el personal de la empresa	X		X		X	
22	Un personal que tiene conocimiento de su trabajo es capaz de tomar decisiones y soluciones de problemas de manera oportuna.	X		X		X	
Dimensión Cumplimiento de Obligaciones Tributarias							
23	El trabajador que tiene habilidades y destrezas es proactivo en el desempeño de sus funciones y lo realiza bien.	X		X		X	
24	Ayuda a sus compañeros de trabajo la resolución de conflictos	X		X		X	
25	El liderazgo en el trabajo es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo	X		X		X	
Dimensión: Orientación a resultados							
26	En su área diarias el trabajador se identifica con la visión y misión de la institución	X		X		X	
27	El compromiso con los objetivos y metas de trabajos son las tareas que se tienen que realizar diariamente.	X		X		X	
28	Su labor está relacionada con el compromiso con los objetivos y metas del trabajo	X		X		X	
29	Los trabajadores deben realizar el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones de sus diversas tareas diarias.	X		X		X	
30	El cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones es responsabilidad de todo trabajador	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe 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: Dra. En Educación – Metodóloga



.....

**Firma del Experto Informante.
Metodóloga**

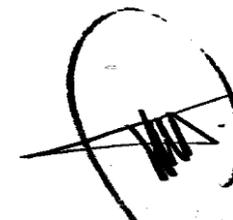
Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Independiente: Gestión administrativa								
Dimensión Planeación								
1	¿La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas?	X		X		X		
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	X		X		X		
3	¿La municipalidad capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?	X		X		X		
Dimensión Organización								
4	¿La municipalidad debe de actualizar la división organizacional?	X		X		X		
5	¿La municipalidad tiene claramente establecidas las jerarquías considerando la División organizacional?	X		X		X		
6	¿La municipalidad cuenta con personal adecuado, que cumplen con el manual de funciones?	X		X		X		
7	¿El manual de funciones es conocido y aplicado por todos los jefes y todos los trabajadores de la municipalidad?	X		X		X		
8	¿La municipalidad efectúa buena comunicación en la realización de coordinaciones de las actividades laborales?	X		X		X		
9	¿La municipalidad propicia una comunicación directa logrando la integración de sus colaboradores?	X		X		X		
Dimensión Dirección								
10	¿El liderazgo del administrador y/o jefes de oficina influye en el logro de los objetivos?	X		X		X		
11	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	X		X		X		
12	¿La municipalidad respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	X		X		X		
Dimensión Control								
13	¿La municipalidad cuenta con un órgano de control preventivo para reducir peligros?	X		X		X		
14	¿La gestión verifica la evaluación de desempeño del personal mediante el desarrollo de las actividades planificadas?	X		X		X		
15	¿La administración evalúa realizar la captación para tener información que le permita conocer el desarrollo de las actividades diarias?	X		X		X		
Variable Dependiente: Desempeño laboral								
Dimensión: Productividad								
16	Busca lograr diversos resultados con eficacia el trabajador, que contribuyan a la mejora de la entidad	X		X		X		
17	Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones que realiza con eficiencia el trabajador.	X		X		X		

18	Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional logrando destacarse su compromiso como trabajador.	X		X		X	
19	Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales garantizando su compromiso como trabajador	X		X		X	
Dimensión Conocimiento del trabajo							
20	Las competencias mediante el conocimiento de las funciones y tareas del trabajo benefician a realizar el desempeño de su trabajo de la mejor manera.	X		X		X	
21	El conocimiento de las normas y políticas del trabajo, son conocidas por todo el personal de la empresa	X		X		X	
22	Un personal que tiene conocimiento de su trabajo es capaz de tomar decisiones y soluciones de problemas de manera oportuna.	X		X		X	
Dimensión Cumplimiento de Obligaciones Tributarias							
23	El trabajador que tiene habilidades y destrezas es proactivo en el desempeño de sus funciones y lo realiza bien.	X		X		X	
24	Ayuda a sus compañeros de trabajo la resolución de conflictos	X		X		X	
25	El liderazgo en el trabajo es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo	X		X		X	
Dimensión: Orientación a resultados							
26	En su área diarias el trabajador se identifica con la visión y misión de la institución	X		X		X	
27	El compromiso con los objetivos y metas de trabajos son las tareas que se tienen que realizar diariamente.	X		X		X	
28	Su labor está relacionada con el compromiso con los objetivos y metas del trabajo	X		X		X	
29	Los trabajadores deben realizar el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones de sus diversas tareas diarias.	X		X		X	
30	El cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones es responsabilidad de todo trabajador	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

**Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:
Mg. Chirinos Gastelu Juan Wilmer
DNI: 07966724.
Especialidad del evaluador: Mg. En Administración**



.....
Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Matriz de datos

*BASE DE DATOS CCASANA.sav [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	G1	Númerico	8	0	¿La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas?	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
2	G2	Númerico	8	0	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
3	G3	Númerico	8	0	¿La municipalidad capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
4	G4	Númerico	8	0	¿La municipalidad debe de actualizar la división organizacional?	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
5	G5	Númerico	8	0	¿La municipalidad tiene claramente establecidas las jerarquías considerando la División organizacional?	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
6	G6	Númerico	8	0	¿La municipalidad cuenta con personal adecuado, que cumplen con el manual de funciones?	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
7	G7	Númerico	8	0	¿El manual de funciones es conocido y aplicado por todos los jefes y todos los trabajadores de la municipalidad?	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
8	G8	Númerico	8	0	¿La municipalidad efectúa buena comunicación en la realización de coordinaciones de las actividades laborales?	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
9	G9	Númerico	8	0	¿La municipalidad propicia una comunicación directa logrando la integración de sus colaboradores?	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
10	G10	Númerico	8	0	¿El liderazgo del administrador y/o jefes de oficina influye en el logro de los objetivos?	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
11	G11	Númerico	8	0	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
12	G12	Númerico	8	0	¿La municipalidad respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
13	G13	Númerico	8	0	¿La municipalidad cuenta con un órgano de control preventivo para reducir peligros?	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
14	G14	Númerico	8	0	¿La gestión verifica la evaluación de desempeño del personal mediante el desarrollo de las actividades planificadas?	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
15	G15	Númerico	8	0	¿La administración evalúa realizar las capacitaciones para que el personal este al día con lo nuevo y que se espera del...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
16	D1	Númerico	8	0	Busca lograr diversos resultados con eficacia el trabajador, que contribuyan a la mejora de la entidad	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
17	D2	Númerico	8	0	Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones que realiza con eficiencia el trabajador.	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
18	D3	Númerico	8	0	Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional logrando destacarse su compromiso como trabaja...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
19	D4	Númerico	8	0	Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales garantizando su compromiso como tr...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
20	D5	Númerico	8	0	Las competencias mediante el conocimiento de las funciones y tareas del trabajo benefician a realizar el desempeño d...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
21	D6	Númerico	8	0	El conocimiento de las normas y políticas del trabajo, son conocidas por todo el personal de la empresa	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
22	D7	Númerico	8	0	Un personal que tiene conocimiento de su trabajo es capaz de tomar decisiones y soluciones de problemas de manera...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
23	D8	Númerico	8	0	El trabajador que tiene habilidades y destrezas es proactivo en el desempeño de sus funciones y lo realiza bien.	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
24	D9	Númerico	8	0	Ayuda a sus compañeros de trabajo la resolución de conflictos	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
25	D10	Númerico	8	0	El liderazgo en el trabajo es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de tra...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
26	D11	Númerico	8	0	En su área diarias el trabajador se identifica con la visión y misión de la institución	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
27	D12	Númerico	8	0	El compromiso con los objetivos y metas de trabajos son las tareas que se tienen que realizar diariamente.	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
28	D13	Númerico	8	0	Su labor está relacionada con el compromiso con los objetivos y metas del trabajo	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
29	D14	Númerico	8	0	Los trabajadores deben realizar el cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones de sus diversas tareas diarias.	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
30	D15	Númerico	8	0	El cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones es responsabilidad de todo trabajador	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
31	GV	Númerico	8	0	GESTION ADMINISTRATIVA	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
32	GD1	Númerico	8	0	Planeación	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
33	GD2	Númerico	8	0	Organización	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
34	GD3	Númerico	8	0	Dirección	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
35	GD4	Númerico	8	0	Control	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
36	DV	Númerico	8	0	DESEMPEÑO LABORAL	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
37	DD1	Númerico	8	0	Productividad	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
38	DD2	Númerico	8	0	Conocimiento del trabajo	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
39	DD3	Númerico	8	0	Habilidad y destreza	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:OFF

19°C Mayom. soleado | 00:34 16/11/2022



Visible: 40 de 40 variables

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	GV	GD1	GD2	GD3	GD4	DV	DD1	DD2	DD3	DD4											
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3									
2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3									
3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4								
4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4									
5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4									
6	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	3	3	2	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4									
7	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	3	3	2	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4								
8	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	3	3	2	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4								
9	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	3	3	2	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4								
10	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	3	3	2	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4								
11	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	3	3	2	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5								
12	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	3	3	2	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5								
13	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	3	3	2	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5							
14	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	3	3	2	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5							
15	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	3	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5							
16	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5							
17	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5							
18	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5							
19	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
20	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
22																																																			
23																																																			
24																																																			
25																																																			
26																																																			
27																																																			
28																																																			
29																																																			
30																																																			
31																																																			
32																																																			
33																																																			
34																																																			
35																																																			
36																																																			
37																																																			

Vista de datos Vista de variables

Anexo 6: Reporte antiplagio menor a 30%



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

casana_final[1]

25%

Similitudes



1%
< 1% similitudes entre comillas

< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: casana_final[1].docx	Depositante: Teresa Chirinos	Número de palabras: 21.494
ID del documento: 3d4415c7be86420bd8c35abc7e04a70c9b1e0153	Fecha de depósito: 11/12/2022	Número de caracteres: 146.752
Tamaño del documento original: 1,03 Mo	Tipo de carga: interface	fecha de fin de análisis: 11/12/2022

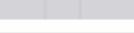
Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

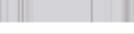
N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 dspace.unach.edu.ec https://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5804/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0026.pdf 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (73 palabras)
2	 www.sodexo.es Compromiso laboral de los empleados: ¿Por qué es tan importante... https://www.sodexo.es/blog/compromiso-laboral-empresa/ 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (81 palabras)
3	 repositorio.ucv.edu.pe Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidor... https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60953?how=full 10 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (62 palabras)
4	 dspace.utb.edu.ec La Atención al cliente y su incidencia en la rentabilidad del Alm... https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/4841/6/5-UTB-FAFI-INGCOM-000269.pdf 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (62 palabras)
5	 universidadalinas.com Planificación de la comunicación Universidad Alinas https://universidadalinas.com/planificacion-de-la-comunicacion/ -> text-La planificación de la comunic...	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (73 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 localhost Factores determinantes como guía para la construcción de un plan estrat... http://localhost:8080/html/bitstream/33174254/3/T-UCSG-POS-MG55-68.pdf	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (38 palabras)
2	 RUBI ROJAS Y CECILIA TORRES INFORME FINAL.docx RUBI ROJAS Y CECILI... #605c5b El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (30 palabras)
3	 dspace.utb.edu.ec Incidencia de la planificación estratégica como herramienta par... https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/286/6/T-UTB-FAFI-IC-000080.pdf	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (26 palabras)
4	 repositorio.espam.edu.ec Análisis de la prescripción de los impuestos del Govern... https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/15314/1/TAPE3D.pdf	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (29 palabras)
5	 TESIS-Gestion Administrativa y Calidad de Servicio en la UGEL Huamanga... #935c48 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (24 palabras)

Fuentes ignoradas

Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 Wilber Chayacaña Huallpa y Angel Benildo Ancco Arpita.docx Wilber Cha... #605c4e El documento proviene de mi grupo	7%		Palabras idénticas : 7% (1395 palabras)
2	 15 EJECUCIÓN PRESUPUESTAL Y EL CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS SOCI... #b62bc8 El documento proviene de mi grupo	5%		Palabras idénticas : 5% (1056 palabras)
3	 TESIS JAVIER PHOCCO 26.08.22 (3) FINAL.docx TESIS JAVIER PHOCCO 26.08... #a6e4fd El documento proviene de mi grupo	4%		Palabras idénticas : 4% (1076 palabras)
4	 15 tesis terminada 1 3.docx 15 tesis terminada 1 3 #0c9b2c El documento proviene de mi grupo	4%		Palabras idénticas : 4% (876 palabras)
5	 renati.sunedu.gob.pe Registro Nacional de Trabajos de Investigación: Gestión adm... https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3122687	4%		Palabras idénticas : 4% (828 palabras)
6	 15 EJECUCION PRESUPUESTAL Y CUMPLIMIENTO DE PROMAS SOCIALES 03... #471d72 El documento proviene de mi grupo	4%		Palabras idénticas : 4% (792 palabras)
7	 Tesis - Martes 19 04 22.docx Tesis - Martes 19 04 22.docx #e65e56 El documento proviene de mi grupo	3%		Palabras idénticas : 3% (675 palabras)

Anexo 7: 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:	RUBEN CCANSAYA FUENTES		
DNI:	44922689	Teléfono:	947 60 10 63
E-Mail:	1985ccansaya@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN...		
Asesor:	TERESA GIOVANNA CHERINOS GASTELU		
Año:	2023	Carrera Profesional:	ADMINISTRACION Y FINANZAS
Licencias			
<p>A. Licencia estándar:</p> <p>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>			
 Firma		18-04-2023 Fecha	
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
X	 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

18/04/2023

 Fecha