



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y desempeño laboral en la
Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORES:

Br: García Vergara, Fausto

Br. Huamán Sánchez, Francisco

ASESOR:

Dr. Mendoza Balarezo, Javier

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa.

PERÚ-2018

Dedicatoria

A mis padres, esposa e hijo por su apoyo incondicional en cada momento difícil que he pasado en este proceso de formación y de superación profesional, a mis amistades por fortalecer mi vida profesional

Fausto

Dedico este trabajo a mis familiares y a las personas que de una u otra manera me han apoyado de manera incondicional, en este estudio de posgrado. A mis estudiantes.

Francisco

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo, por la formación y acogida brindada al permitirnos optar con el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

A los docentes de la prestigiosa Universidad “César Vallejo” por sus enseñanzas y por compartir sus experiencias dentro de nuestra formación de pos grado.

A la Municipalidad Distrital de Rondos por su acogida y disponibilidad, por ser parte de la muestra.

A los que me nos han acompañado en este proceso de formación, dándonos la oportunidad de seguir estudiando.

A nuestros familiares que han confiado en nosotros, por darnos la facilidad de seguir ejerciendo nuestra carrera profesional, por su aliento en las dificultades y por motivarnos a seguir superándonos.

Los Autores

Presentación

Señores miembros del jurado presento ante ustedes la tesis titulada: “Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018”

Con la finalidad Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, en cumplimiento de reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los Autores

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de Cuadros	ix
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Trabajos previos.....	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación de problemas.....	32
1.5 Justificación del estudio.....	33
1.6 Hipótesis	34
1.7 Objetivos	35
II. METODO	
2.1. Diseño de investigación.....	36
2.2. Variables, Operacionalización	36
2.3. Población y muestra.....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
2.5. Métodos de análisis de datos.....	41
2.6. Aspectos éticos.....	42

III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados.....	43
3.2. Prueba de hipótesis	54
IV. DISCUSIÓN.....	65
V. CONCLUSIONES.....	69
VI. RECOMENDACIONES.....	70
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS	73
Anexo N° 1 Instrumentos	
Anexo N° 2 Validación de los instrumentos	
Anexo N° 3 Matriz de consistencia	
Anexo N° 4 Constancia	

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1 Operacionalización de variables.....	37
Cuadro N° 2 Población de las estudiantes de la I.E.....	38
Cuadro N° 3 Población de las estudiantes de la I.E.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Nivel de la variable gestión administrativa.....	43
Tabla 2. Nivel de la dimensión gestión de planeación.....	44
Tabla 3. Nivel de la dimensión gestión de organización.....	46
Tabla 4. Nivel de la dimensión gestión de dirección.....	47
Tabla 5. Nivel de la dimensión gestión de control	48
Tabla 6. Nivel de la variable desempeño laboral.....	50
Tabla 7. Nivel de la dimensión productividad laboral.....	51
Tabla 8. Nivel de la dimensión de eficacia	52
Tabla 9. Nivel de la dimensión de eficiencia.....	53
Tabla 10. Equivalencia de correlación.....	55
Tabla 11. Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral	56
Tabla 12. Correlación entre la gestión de planeación y el desempeño laboral.....	58
Tabla 13. Correlación entre la gestión de organización y el desempeño laboral..	60
Tabla 14. Correlación entre la gestión de dirección y el desempeño laboral.....	61
Tabla 15. Correlación entre la gestión de control y el desempeño laboral	63

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Nivel de la variable gestión administrativa.....	44
Figura 2. Nivel de la dimensión gestión de planeación.....	45
Figura 3. Nivel de la dimensión gestión de organización.....	46
Figura 4. Nivel de la dimensión gestión de dirección.....	48
Figura 5. Nivel de la dimensión gestión de control	49
Figura 6. Nivel de la variable desempeño laboral.....	50
Figura 7. Nivel de la dimensión productividad laboral	51
Figura 8. Nivel de la dimensión de eficacia	53
Figura 9. Nivel de la dimensión de eficiencia	54

RESUMEN

Este informe ha sido elaborado con la finalidad de determinar la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los empleados de la Municipalidad Distrital del Rondos-Lauricocha, 2018.

El tipo de investigación es no experimental-descriptiva, con el diseño correlacional de corte transversal, se ha tomado como población a 30 empleados y 25 empleados como muestra, para el muestreo se utilizó el muestreo no probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos los cuestionarios que fueron validados por tres expertos en investigación y para la confiabilidad se determinaron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach siendo confiable ambos instrumentos.

Los resultados obtenidos del Coeficiente de Correlación de Spearman indican que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. En tal sentido podemos decir que: existe relación positiva fuerte significativa la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Así también, los resultados de la estadística inferencial permitieron rechazar nuestra hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Es decir, según la prueba de significancia realizada se tienen que ρ_c (00,0%) es menor que ρ_t (5%) que es lo permitido en las ciencias sociales.

PALABRAS CLAVES:

Gestión administrativa y el desempeño laboral.

ABSTRACT

This report has been prepared with the purpose of determining the correlation between administrative management and work performance in the employees of the Municipality District of Rondos-Lauricocha, 2018.

The type of research is non-experimental-descriptive, with the cross-sectional correlational design, 30 employees and 25 employees have been taken as a sample, for sampling non-probabilistic sampling was used. The technique used was the survey and the instruments the questionnaires that were validated by three experts in research and for the reliability were determined by the Cronbach's Alpha coefficient, both instruments being reliable.

The results obtained from the Spearman Correlation Coefficient indicate that there is a significant relationship between administrative management and work performance.

In this regard we can say that: there is a significant positive relationship between the correlation between administrative management and work performance. Likewise, the results of inferential statistics allowed us to reject our null hypothesis and accept the alternative hypothesis. That is to say, according to the significance test carried out, we have that p_c (00.0%) is less than p_t (5%) that is allowed in the social sciences.

KEY WORD:

Administrative management and work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Mundialmente, el conocimiento está relacionado a un alto nivel de exigencia, cuyo crecimiento es acelerado en una mayor cantidad y exigen que los servicios sean más satisfactorios por parte de las organizaciones de la administración pública. Esta realidad, nos impulsa a interpretar analizando los nuevos retos de la administración con el objetivo de brindar una gestión de calidad, teniendo en cuenta el incremento poblacional y la efectividad de la administración para un buen desempeño laboral.

Actualmente las instituciones y empresas, hacen frente a los cambios, donde las premisas de la nueva gestión permiten a mantener un nivel de exigencia reflejado un mejor desempeño en relación a la calidad administrativa, en tal razón, el siguiente trabajo de investigación busca de detallar a posterior la calidad o el éxito de las instituciones públicas. En el marco estipulado, donde la institución se debe al conjunto especializado del personal, teniendo en cuenta el grado de experiencia y la capacidad, se integran en el trabajo y responsablemente logran un buen desempeño, y se encuentra inherente a la gestión de la alta gerencia. Teniendo como base la estructura administrativa emprendí en el logro de los procesos con la población involucrada.

En el Perú, la buena gestión administrativa repercute en el cómo se desempeña el trabajador, y dentro de la institución. Además, la parte administrativa y el funcionamiento de los recursos van a dar una respuesta sobre el cómo se va desarrollando, como va creciendo y como se va consolidando la institución. El recurso humano es uno de los factores imprescindible, dentro de su funcionamiento y el logro de objetivos con metas muy bien definidas, en tal sentido, el personal debe encontrarse muy bien capacitado. Si bien es cierto, la organización, debe encontrarse capacitado dentro de las funciones que cumple, ocupado un lugar

privilegiado dentro de una institución, transformando a la estrategia como un elemento de cambio. El hombre consigue lo que se propone, siempre en cuando se relacionan con los demás, a través del trabajo en equipo, dentro del marco organizacional, manteniendo un clima institucional adecuado, adaptándose al medio. En tal sentido, determina la calidad como juntar los diferentes logros como calidad, con el objetivo de transmitir a través de los productos o servicios la felicidad de los clientes.

El Municipio como organización se compone de elementos inherentes entre ellos, estamos hablando de su organización, planificación y los recursos humanos, todos interrelacionados apropiadamente o no determinarán del desempeño de trabajo.

Se observó que, en los procedimientos administrativos de los municipios nacionales, el logro del desempeño óptimo del trabajo dependerá del liderazgo que tengan el gerente y sus funcionarios en cada una de sus direcciones, que abarca desde la planificación, organización, dirección y control.

En el municipio de Rondos, Huánuco, no es ajeno a la manifestación de variables de estudio de los subordinados y lograr una gestión con éxito que transformará la forma de administrar las instituciones. Por este motivo, queremos medir la relación que tiene los aspectos bases de toda gestión como son: planificación, organización, dirección y control; con las dimensiones de desempeño laboral tales como: productividad laboral, efectividad y eficiencia, con la finalidad de observar la correlación de las dimensiones que tiene el municipio de Rondos, Huánuco.

1.2. Trabajos previos

Nivel Internacional

Navajas (2003), en su tesis: Calidad de vida laboral para la gestión de calidad. Un acercamiento a la calidad como una práctica de sometimiento y dominio, cuyo objetivo es verificar la influencia de la gestión de la calidad con la calidad de la vida laboral; La metodología es la correlación descriptiva entre calidad de vida laboral y gestión de calidad, con una población de 657 personas y muestra de 230; en las conclusiones que mencionan: Primero: todo organismo conoce y trabaja en base a la calidad con la meta de acondicionar controlando a los empleados con subjetividad activa. En busca de la calidad, se trabaja en bases a las condiciones que brinda la forma de demostrar desempeño acertado por parte de los subordinados que se encuentran estables en sus labores cotidianas. Segundo: La productividad es el resultado del esfuerzo del trabajador, siendo esto el pilar para demostrar calidad.

Medina (2012), en la tesis: Modelo de gestión administrativa para el gobierno de la parroquia de Yaruquí, cantón Quito, Provincia de Pichincha, sustentada en la Universidad Central Del Ecuador, cuyo objetivo general fue: Proponer un modelo de gestión, basado en el análisis del proceso administrativo que permita mejorar las actividades que desarrolla el Gobierno Parroquial de Yaruquí, a fin de entregar un servicio de calidad a sus pobladores, trabajó con una muestra empírica de 17.854 habitantes de los cuales el 49.72% son hombres y 50.28% son mujeres, con diseño descriptivo transversal no experimental, se concluye que las variables se relacionan significativamente , en un nivel de 80%.

Juna y Arias (2011), en su tesis titulada: Plan de Mejora de la Gestión Administrativa, a Través de la Auditoria de Gestión del Patronato del Gobierno Provincial de Chimborazo para el Periodo 2011, cuyo objetivo

general fue: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los/as ciudadanos de la Provincia de Chimborazo, en coordinación con el Gobierno Provincial de Chimborazo, con la participación ciudadana, a través de la gestión solidaria, eficaz y eficiente en la ejecución de sus proyectos, trabajó con una muestra empírica de 263 colaboradores, con diseño descriptivo transversal no experimental, en sus conclusiones menciona: que las variables se relacionan significativamente de 78 %, según los resultados en la prueba .

Nivel Nacional

Bueno (2006), sustentó la tesis: “El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en los alumnos de Matemática y Física de la Universidad del Centro del Perú”. Para optar el grado académico de Magister en la UNMS, donde el objetivo es reconocer la relación del desempeño docente con el rendimiento académico en los estudiantes de matemática y física. En la metodología se utilizó un diseño de Investigación No Experimental, el diseño Transversal de tipo Explicativo – Correlacional, en sus conclusiones mencionan: que las variables se relacionan significativamente, en un nivel de 78%, según los resultados en la prueba, los alumnos se encuentran en un nivel deficiente.

Concha (2007), en su tesis: “Factores que Influyen en la Calidad de la Formación Profesional del Licenciado de la Escuela Académico Profesional de Educación Física-Federico Villareal”, el objetivo es determinar los factores que se integran en la calidad de formación profesional, en la metodología es del tipo de investigación descriptiva, con un diseño no experimental. En conclusión, la capacitación influye en la calidad de formación de los alumnos.

Domínguez (1999), realizó una tesis: “El desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina”, cuyo

objetivo fue correlacionar el desempeño docente con el rendimiento de los alumnos de la EAP de Obstetricia, facultad de medicina de la UNMSM, en su metodología el tipo de investigación correlacional, las conclusiones del estudio manifiesta que las diversa variables se relacionan positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes.

García (2007), en su tesis “Correlación de la gestión administrativa con el Desempeño Docente, según los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal”. El objetivo principal es ver el grado de relación de la gestión administrativa de la facultad de Educación con el desempeño docente, en el método se trata de un informe es correlacional, con un diseño no experimental, contrastado con la correlación de Pearson, en su conclusión define: A nivel global como el Valor $p = 0.000 < 0.05$, se afirma que La calidad de la Gestión Académico - Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Nivel Regional

López (2013), en su investigación: La calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente de la Universidad del Centro del Perú, donde el objetivo es verificar la relación que tiene la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente de la Universidad Nacional del Centro del Perú, la tesis tiene una característica cuantitativa con un diseño descriptivo – correlacional, y para la demostración de la hipótesis se aplicó la “t” de Student. En conclusión, la calidad de la gestión administrativa muestra deficiencias en las dimensiones mencionadas y por tanto el desempeño docente se relaciona en una correlación negativa muy débil.

Zambrano (2014), en la tesis: Relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín. Huancayo, tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el desempeño laboral y la gestión administrativa en los empleados del GRJ, el tipo de investigación es elemental, diseño no experimental, cuya conclusión ambas variables se

correlacionan medianamente, tal como lo expresan la correlación de Pearson, teniendo un nivel de confianza 0,54% .

Mucha (2012), en su tesis: Gestión administrativa y desempeño laboral en la fábrica de frazadas “El textil”. San Pedro de Cajas, Tarma, cuyo objetivo ha sido: Verificar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño de los trabajadores en la fábrica de frazadas “El textil”, metodológicamente se empleó el factor cuantitativo, siempre en cuanto no se influye variables, estudiados en un determinado tiempo. La muestra se conformó con 45 empleados de la fábrica de frazadas, en conclusión, El desempeño en el trabajo y cumplimiento de funciones de los empleados de la fábrica de frazadas “El textil” es eficiente según la gestión acertada de los administradores y funcionarios.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1. Gestión administrativa.

1.1. Definición

Muñoz (2010), Indica que la gestión administrativa representa una de las partes esenciales dentro de la organización, independientemente del tamaño de ésta, es por eso que en el momento de su implementación debe tenerse en cuenta que los resultados esperados deben ser realistas, mensurables y flexibles.

Anzola (2002), sustenta que la administración es una forma de gobierno en la cual depende de las estrategias que se apliquen a los empleados y de allí con el fomento del trabajo en equipo, gratificar el esfuerzo justo logran alcanzar las metas de la empresa u organización, los elementos básicos son la planificación, organización, dirección y control.

Delgado (2004), menciona que, para alcanzar los objetivos de negocio, se debe tener en cuenta el proceso administrativo que forma parte de la gestión administrativa, ya que está orientado a la planificación, organización, dirección y control establecerse y comunicarse a los interesados en la planificación, de esa manera se sientan comprometidos en consolidar las metas a través de un trabajo eficiente.

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2016), explica que administrar es la meta de la administración, donde el trabajo es brindar acción de causa y efecto administrativa, donde el administrador define, tramita y evaluar los lineamientos trazados, donde la coordinación determinará dicho logro.

Varo (2010), manifiesta el hecho de llegar a construir una sociedad que se mantiene económicamente estable, que tiene normas sociales efectivas y, sobre todo, es un ejemplo de honestidad y progreso, es el desafío de la gestión administrativa futurista. Por esta razón, las compañías que son una parte esencial de la sociedad porque están a cargo de satisfacer las necesidades de los productos o servicios que ofrecen, deben mantenerse bajo supervisión constante en función de una administración efectiva.

1.2. Importancia

Esta administración se va dando mediante un proceso donde se necesita planificar, organizar, ejecutar y poder controlar los recursos. Es de sentido parte su importancia, porque mediante este proceso se puede dar cumplimiento y lograr los propósitos estratégicos (Koontz, 2008).

1.3. Modelos de gestión administrativa.

Los modelos de gestión son invariables manejados por estructuras muy no literarias, se carácter simbólico, cuando la mente humana

piensa conocer en pasos agigantados, la perfección alumbra en su voz interna y distribuye los objetos con la realidad de los estudios con el objetivo de rechazar y aceptar según las condiciones administrativas, este grupo simbólico se prioriza las diversas reglas operativas, donde los modelos se proyectan en la producción cognitiva de gestiones administrativas, con modelos de construcción idóneos a la realidad coyuntural. La configuración de conceptos de toda gestión administrativa tiene como principio la globalización, esa conclusión muy estándar perfecciona a la gestión con su modelo de organización como un patrón universal del tipo dicotómico y fomentar la competencia en el mercado versátil (Salkov, 2012).

1.4. Objetivos

Mencionaremos los siguientes objetivos:

- Velar por su mejoramiento la producción, sostenibilidad y la competitividad, buscando su viabilidad de la empresa a largo plazo.
- Dar productos y servicios de excelencia y buscar de acrecentar las ventas.
- Buscar de ser responsable frente a la sociedad.
- Gestionar según los intereses de los accionistas.
- Saber determinar las necesidades de la misma empresa mediante una adecuada información.
- Buscar de perfeccionar la información y la comunicación.
- Saber manejar de manera eficiente los recursos organizacionales de información.
- Capacitar a los trabajadores en la utilización de los recursos.
- Contribuir en la modernización de las actividades organizativas y administrativas.
- Identificar las necesidades de la información externa de la organización y complacer (Salkov, 2012).

1.5. Cinco tendencias de la gestión educativa.

Sacristán y Gimeno (1991), expresa las cinco tendencias de la gestión educativa.

1. Autonomía. Toda gestión es autónoma, esto significa que las instituciones tengan oportunidades cognitivas para decidir en los diversos programas y proyectos según las realidades educaciones y requerimiento de los estudiantes.

2. Democracia. La gestión administrativa educativa parte de la democracia como una educación mundial como una regla del tiempo moderno llamado democratización con lugares abiertos en la planificación para tomar decisiones para todos.

3. Calidad. La capacidad científica aplicado en el proceso de la producción, donde se tramita la adquisición de neo conocimientos, hacen la base de toda competencia, enmarcados en el logro productivos a través de la competencia y alcanzar la calidad, relacionado en la actualidad a la tecnología y la ciencia.

4. Formación integral. Los estudiantes actuales se forman integralmente, si le gusta los números, entonces también letras, integrado con el ajedrez y el futbol, desprendiendo su faceta de actor y un gran deportista en el fútbol, aglomerando todos los aspectos dentro de su formación como persona, explotando sus capacidades y destrezas al máximo con la finalidad de dominar los conocimientos más requeridos por el joven.

5. La universidad virtual. En la actualidad se puso en marcha las universidades virtuales, es la forma de estudiar en la casa, sin necesidad de tener clases presenciales, es una nueva propuesta aplicadas en Europa en forma integral, donde el rector debe dirigir una buena gestión administrativa, o sea mantener todo el perfil de un buen administrador y ampliar la enseñanza virtual.

1.6. Medio que se utilizan

a. Recursos materiales

Llamamos a los bienes que una empresa posee para poder ofrecer a sus clientes, como son: las mejores instalaciones, nos referimos a las maquinas, equipo, oficinas, lotes, herramientas, etc.

Así mismo son las materias primas: es decir todos los medios auxiliares que son parte del producto tanto los que están en proceso y los terminados.

b. Recursos técnicos

Es todo aquello que sirve como herramienta auxiliares en la coordinación con los otros medios o recursos, pueden ser: los sistemas de producción, los de venta, administrativos, y otros. También son las fórmulas, marcas, etc.

c. Recursos humanos

Son lo más importante de toda empresa, que nunca se debe de ignorar, porque de ellos va a depender el manejo y el cómo debe funcionar los otros recursos. Estos recursos tienen las siguientes características:

Tienen las potencias de poder seguir desarrollándose

Proponen ideas, imaginación, creatividad y destrezas

Demuestran sentimientos

Comparten sus experiencias, conocimientos, etc.

d. Recursos financieros

Llamamos a la economía de la misma empresa o de los ajenos, son necesarios para el buen funcionamiento y desarrollo, esto pueden ser:

La economía propia, es decir lo efectivo, lo que aportan los socios, las utilidades y otros.

La economía ajena: es decir los préstamos de los acreedores y proveedores, los créditos bancarios y otros (Stoner, 1996).

1.7. Funciones

- Planeación

Nos referimos al conjunto de orden que se busca definir los propósitos de una buena organización, las mismas políticas de la empresa y las estrategias que nos ayudaran hacer la adquisición, el uso y la disponibilidad de los recursos.

Podemos mencionar las siguientes actividades:

- Se debe de aclarar y determinar los fines.
- Se debe de pronosticar las situaciones.
- Poner en claro las normas y condiciones de cómo se va a trabajar.
- Se debe de seleccionar y tener bien claro las tareas que se debe de lograr según los objetivos.
- Se debe de contar con un plan en general donde se pueda visualizar los logros, resaltando la creatividad para poder encontrar nuevos medios y así poder mejorar el desempeño del trabajo.
- Se debe de plantear los lineamientos de la política de la empresa, los procedimientos para un buen desempeño.
- Buscar de anticipar a los problemas que podrían presentarse en el futuro.
- Debemos de cambiar los planes según los resultados de control.

- Organización

Se lo denomina a toda organización que se pone orden y se distribuye en el trabajo y en los recursos. Aquí se busca de ver que recursos y que acciones se va a desarrollar para lograr los objetivos. Para luego diseñar la forma de cómo combinarla en el grupo operativo.

En esta administración se debe de realizar lo siguiente:

- Decidir cuáles son las funciones y obligaciones operativas para cada uno de los trabajadores según el cargo que ocupa.
- Convocar los puestos operativos en unidades que se puede manejar.
- Describir los requisitos mínimos que contiene cada cargo.

- Seleccionar y poner personal en el lugar adecuado.
- Dar todas las facilidades a los trabajadores y recursos necesarios para cada área en particular.

- Dirección

Se encarga de ejecutar actividades, guiar al personal hacia un trabajo productivo, encaminar al personal hacia el trabajo cooperativo, dar confianza en el trabajo, motivar al trabajo de manera individual, grupal y saber conectar con diferentes actividades y recursos.

- Control

Robbins (1996), define como un proceso donde busca de regular las actividades, que realmente nos aseguren que se está cumpliendo lo programado y que está corrigiendo cualquier equivocación. Aquí están involucrados todos los gerentes, son ellos que deben de llevar a cabo el control, ellos deben de evaluar que actividades han ejecutado y verificar el desempeño real tal como se esperaba.

Stoner (1996), refiere que el control es proceso que nos da la garantía que las acciones realmente se ajustan a las actividades planteadas.

1.8. Dimensiones de la gestión administrativa.

Dimensiones

Según Terry (1986), la teoría clásica de la administración conocida también como corriente fayolista por su creador Henry Fayol, para Fayol era muy significativo vender, producir y proteger los bienes de una empresa.

La teoría clásica nació de la necesidad de fundar un método científico de la administración con el fin de estructurar un conocimiento, una ciencia sólida para ser instruida más tarde en todos los niveles de la educación. Se solicitaban jefes en las empresas, pero jefes que verdaderamente se hicieran cargo de las responsabilidades de un conjunto de trabajadores, jefes que supieran mandar al igual que proyectar sus actividades, jefes con un gran conocimiento de su área y de la práctica administrativa. La tarea administrativa por ningún motivo

será pesada para los directivos, mejor será compartido con los empleados.

D₁ Gestión de planificación.

Significa hacer planes y proyectar hacia un futuro, para alcanzar metas y objetivos. En el campo empresarial, la planificación proporciona una visión clara de los objetivos y lleva a cabo una serie de acciones, implica la misión, la visión de cualquier organización.

- La misión cumple el propósito de la organización.
- La visión es cómo deberíamos estar en el futuro, a largo plazo.
- Los valores son normas que rigen a los empleados en una organización.
- Los objetivos son las direcciones que se pueden alcanzar, cada objetivo comparte una dimensión de visión (Stoner, 1996).

Cortés (1998), sostiene que la planeación se concretiza en los niveles organizacionales como el gerencial, directiva y operacional, cuyo fin será velar por el pretérito de la empresa, antes que nos atrasemos, es una forma de anticipar a los hechos o problemas.

Amador (2018), sostiene que la planeación tiene cuatro cuestionamientos básicos como son: qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién debería hacerlo. La planificación consiste en limpiar el campo para conocer las limitaciones y fortalezas y desde allí empezar y mencionar dónde estamos hasta dónde queremos ir. El objetivo es no repercutir en el fracaso o riesgo y generar opciones de superación. La planificación supermedita que los gerentes reconocen las metas y a través de la planificación alcanzar lo especulado que se será concretizado. Si no hay planificación toda empresa tendrá que fracasar o el cumplimiento de metas ser muy deficiente esto requiere que los gerentes piensen antes de realizar sus objetivos y actividades, están

fundamentados sus acciones. La planificación requiere definir los objetivos u objetivos de la organización, establecer una estrategia general para alcanzar esos objetivos y desarrollar una jerarquía completa de planes para coordinar las actividades. Sin planificación, estarían laborando con objetivos mixtos que no lo permite a la institución que avance hacia sus metas de manera productiva.

D₂ Gestión de organización.

Koontz y Weihrich (1999), definen la organización como un montón de actividades para lograr los objetivos, formando equipos de trabajo delegados por un administrador que demuestra autoridad, delegación, coordinación y estructura en la organización, concluyendo que la organización tiene varios usos en las tareas y recursos humanos.

Porter, Lawler y Hackman (1975), sustentan que los organismos tienen como una estructura base a los empleados y lograr así las metas propuestas, lógicamente debe ser trabajado en coordinación, en tal sentido los organismos cumplen funciones y lograr las metas sugerentes de toda organización.

Amador (2018), afirma que la empresa buscara de decidir que recursos y acciones necesita para poder alcanzar sus objetivos en la organización. Lo que se debe de realizar un nuevo diseño para poder entreazarlo en un equipo operativo, que va a crear la estructura de la institución. Cuando se habla de organizar nos referimos a los recursos y acciones que se dan para poder lograr los fines, mediante los demás órganos existente en la empresa con el apoyo de las autoridades y con su responsabilidad. También se refiere en poner orden, saber distribuir bien los trabajos, entre todos los que son partes de la organización, para que logren lo planteado, mediante objetivos.

D₃ Gestión de dirección.

Reyes (1994), menciona que dirigir es enviar, persuadir y motivar a los empleados a trabajar con todo el deseo de hacerlo, la relación y el

tiempo son esenciales en las actividades de direccionalidad, esto se hace con una planificación y organización adecuadas, exponiendo todo su esfuerzo para lograr metas y objetivos. La aplicación cognitiva y el saber tomar decisiones en el momento oportuno y esto lo determina el tipo de liderazgo y la capacidad de integrar sistemas en uno, que la fortaleza se basa en la decisión grupal para lograr las metas, una autoridad que guarda celosamente el cumplimiento.

Terry (1986), define la gestión direccional como el logro de las estrategias tomadas por el gerente, con la propuesta de lograr las metas institucionales, todos aplicados por el jefe direccional.

Koontz y O'Donnell (1986), infieren la palabra de dirección con el rol del ejecutivo en guiar y monitorear a sus empleados para lograr los objetivos de la compañía, con mucha responsabilidad del gerente - administrador a cargo.

Amador (2018), manifiesta que la administración es saber monitorear o supervisar de manera directa a los trabajadores en sus labores cotidianas. Es muy importante el trabajo eficiente del gerente para que pueda lograr con éxito su empresa o institución que dirige. Ellos tienen toda la capacidad de poder convencer a los demás para que se unifiquen a ellos en sus planteamientos y organización. Entonces es saber dirigir que quiere decir ordenar, influir y entusiasmar a los trabajadores para que ejecuten sus trabajos principales con gran empeño.

D₄ Gestión de control.

Para Parra (1999), La gestión de control es verificar la eficacia que demuestran los empleados al realizar sus funciones, cumpliendo con las normas establecidas por la administración, teniendo la misión de lograr los objetivos, el control verifica el nivel del empleado y el compromiso dentro de una empresa.

Murphy (1997), menciona que el control es la vigilancia que se hace a

un subalterno que se encuentra sometido en una empresa, con el objetivo de lograr los medios y las metas, que el gerente ha planificado para que lo derive a lograr un sin número de ganancias en bien empresarial.

Laloux (2016), manifiesta que el control se relaciona con la supervisión al personal, y si este tiene desventajas sea capacitado para rendir como la institución o empresa lo requiera.

Ramírez (2007), dice que control es el elemento de la administración, donde la realización de lo planificado se logra, a través de la autoridad del administrador, ejercido sobre la base de las decisiones. Es por este medio para obtener los resultados que se han planificado y planeado".

2. Definición del desempeño laboral.

2.1. Definición

Para Bohórquez (2002), El desempeño de trabajo es la forma como el personal demuestra las aptitudes, actitudes y capacidades, formación propia con experiencia, agrupados desde el momento de la concepción hasta el momento laboral en una empresa, con la finalidad de lograr los resultados esperados en el cumplimiento de sus funciones, teniendo en cuenta la competencia del mercadeo y el marketing laboral.

Según la terminología, desempeño, es el desenvolvimiento que tiene la persona en todo ámbito laboral, motivo por el cual demuestra experiencia y capacidad en el desarrollo de sus funciones, pero con las condiciones profesionales y el grado de experiencia que generó durante los años sugerentes en su formación cognitiva, afectiva y psicológica; y todo esto refleja en su trabajo laboral y cumple su desempeño con eficiencia.

Araujo y Guerra (2007), infieren al desempeño laboral como un nivel de desarrollo el nivel de ejecución logrado por el trabajador para conseguir

los objetivos dentro de la organización en un momento determinado, porque el desempeño se lo denomina la eficiencia del individuo que labora dentro de las organizaciones, y es esencial que trabaje de manera individual y con complacencia. De tal manera que el desempeño va a depender de la actitud y de los resultados. Lo que busca como el trabajador se desempeña en sus funciones, como lograr los objetivos planteados.

2.2. Teorías relacionadas del desempeño laboral.

Según Chiavenato (2002), manifiesta que el desempeño laboral es la eficiencia que demuestra el empleado en su labor cotidiana en cumplimiento de las funciones y con satisfacción personal.

Según Gordón (1997), menciona que los desempeños laborales son las diferentes manifestaciones conductuales activos que predisponen los empleados que son muy importantes para las pretensiones de las empresas u organizaciones, que determinaran el futuro de las mismas, es un eje muy primordial.

Según Bernal (2006), plantea que los diferentes desempeños laborales son características que cumplen todo trabajador, en el desempeño de sus funciones, vinculados a su performance y visión dentro de sistematización de trabajo, configurados en el logro de los objetivos o alcanzar las metas predispuestas por la gerencia, Por ende, todo desempeño viene vinculado con destrezas y elevada conectividad, en lograr las perspectivas empresariales.

Según Borman, et al. (2002), señala como es que el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

Mejía (2008), mantiene que todo desempeño viene precedido de la forma de organización y verificando que es lo que se busca en una empresa con los diferentes empleados, por eso realiza un tamizado de preferencias y condiciones, con cada empleado, con la finalidad de observar las diferentes características que presentan, y se relacionan con las pretensiones de la empresa, su desempeño será óptimo.

2.3. Métodos de evaluación de desempeño.

Robbins y Judge (2013), sostiene a quién debemos evaluar y quién lo hace, cómo debemos evaluar el desempeño de un trabajador, conocerán las reglas o principios evaluativos, los desempeños de años anteriores, verificar el potencial del trabajador, las debilidades y las amenazas del empleado, o sea realizar el FODA de cada empleado, previo un diagnóstico, esto determina una debida capacitación tanto pre y post evaluativa, sobre el sistema de calificación, no existe un número específico ya que varía de acuerdo a las necesidades del diagnóstico de toda institución o programa.

La condición de los trabajadores se basa a ser eficaz o ineficaz, dependiendo de las situaciones en que se encuentre, pero lo mejor es observar sus conductas psicológicas y cognitivo, de esa manera determinaremos como evaluar, manifestando que el objetivo de la evaluación es mejorarlos a través de las rúbricas con el objeto de capacitarlo.

2.4 La motivación de los empleados en relación al desempeño.

Slocum (2009), el objetivo de los empleos es crear, pero los que son retadores, agradecidos y que denominen el sentirse bien, además motivarlos perfilando al sistema de bonificaciones y recompensas; según las observaciones, el empleado se siente motivado en un trabajo seguro, proporcionen una labor atractiva y muy rentable, y alcanzar metas difíciles, acondicionando a los trabajadores en base a sus necesidades y sobre todo el libre acceso a sus ideas, y se le da facilidades para ese status.

2.5. Dimensiones del desempeño laboral

D₁ Productividad laboral.

D'Alessio (2012), comenta que la productividad se conceptúa como la unificación a la producción que es el resultado de todo un sistema productivo y los diferentes recursos aplicados para el logro de la producción, estos recursos logísticos, personal, infraestructura condicionan y definen a la productividad de toda empresa que se categorizará sus ventas en relación a las relaciones de su producción con el sistema productivo y sus recursos productivos.

Heizer y Render (2007), se refieren a la productividad como un producto basados a la producción constante de los bienes infraestructurales y los servicios logísticos, con los factores de la producción como el capital económico y la labor de los empleados.

Paz y Gonzales (2013), mencionan que la productividad es el resultado del manejo de todo el proceso de la producción, el éxito se alcanza no con la producción, sino con las estrategias mercantilistas en venderlos y lograr el éxito.

Gaither y Frazier (2000), muestran que los productos son el resultante entre producción (bienes y servicios) y los diversos factores productivos

(trabajo, capital económico). En conclusión, toda mejora de la productividad depende de la eficiencia de los empleados y de las estrategias planteadas por la parte gerencial y sus técnicos. Y esto se logra de la siguiente forma, disminuyendo los factores de producción y la producción se encuentre activo de manera permanente y la otra es aumento de la producción, cuando los factores de producción se mantienen igual.

Arenas (2000), refiere que toda productividad es el vínculo entre el consumo y la producción, siendo bueno el sistema encaminado al no despilfarro con los bienes y servicios, menos con los hurtos que suceden en algunas condiciones no sistematizadas.

Fernández (2012), La productividad empresarial se determina con la correlación entre la venta realizada y el trabajo sistematizado como un proceso de producción, a la vez determina el logro empresarial y los costos; la medición se realiza en las ventas, el trabajo y la producción y costos.

Gaither y Frazier (2000), mencionan que la productividad es la aglomeración de servicios y cantidad de productos aplicados en los diversos recursos aplicados.

D₂ Eficacia.

Sotelo (2007), define cómo hacer las cosas correctas, es decir; las diversas sucesiones de trabajo que sirven de beneficio a la empresa en el logro de su sistematización.

Cegarra (2015), comenta que toda eficacia depende del logro efectivo, alcanzada por el trabajo de los empleados y las relaciones efectivas administrativas de la gerencia, de esta manera satisface el incremento salarial y las ganancias empresariales.

Andrade (2005), La eficacia es la forma de lograr las metas, con un sistema inferido por la gerencia, si la gerencia es eficiente, entonces los logros de los empleados serán eficientes.

Chiavenato (2002), afirma que la eficacia es el resultado medible del éxito de los diferentes resultados categorizados por el desempeño de los empleados.

Koontz (2008), nos dice que la eficacia es la cima abismal del logro de metas y sistemas gerenciales.

El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española señala que “eficacia” significa “conocimiento, estrategias, fuerza y capacidades con el objeto de trabajar”.

Moliner (1988), interpreta esa definición y sugiere que eficacia se intercede en los empleados o personas que producen un bien para el logro ganancial que fueron destinadas.

D₃ Eficiencia.

Chiavenato (2010), menciona que eficiencia es la aplicación eficaz de los medios de producción, como la clásica ecuación $E = P / R$ Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados. Con esto comprobamos el grado de eficiencia laboral.

Wehrich (2010), define a la eficiencia como los resultantes en logros estratégicos de los objetivos con el uso apropiado de los recursos de producción.

Coulter (2010), afirma que la eficiencia es lograr mejores ventas del producto, o el producto mismo, pero con inversiones logísticas mínimas.

Pérez (2010), menciona la efectividad como el nivel de logro de las metas propuestas por la gerencia, teniendo en cuentas el porcentaje de los recursos de producción.

Rey y Santa María (2000), lo define a la eficiencia como el logro efectivo de las realidades productivas, manteniendo la igualdad entre la eficacia y la eficiencia dentro de las metas , para este logro la eficacia se refiere para el logro personal sobre las características internas y

eternas del empleado en el deseo de lograr las metas de la institución; y la eficiencia es explotar esta eficacia del empleado pero con el uso de menos recursos de producción, en beneficio de la empresa en el logro superávit empresarial.

Kootz y Wehrich (1999), nos dicen que es la interrelación de las metas cumplidas y los resultados en proposición, por tal motivo se observa cómo se logró las metas planteadas en la gerencia en beneficio de la empresa y los empleados, se relaciona con la cantidad producida teniendo en cuenta los costos de acuerdo a la planificación, donde prima los resultados que causen impacto dentro de los usuarios o consumidores de los productos mejorados.

Solana (2002), sostiene que la eficiencia es aludir en las metas estrechamente intimidas entre la producción y el resultante de producción como bidimensional entre el ingreso y la salida.

1.4 Formulación del problema.

General

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018?

Específicos

¿Qué relación existe entre planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018?

¿Qué relación existe entre organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018?

¿Qué relación existe entre dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018?

¿Qué relación existe entre control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018?

1.5 Justificación del estudio.

Este trabajo de investigación se justifica por lo siguiente:

Por ser conveniente, para la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, ya que permitió demostrar cómo se aplica y relaciona la gestión administrativa, con sus dimensiones, el desempeño laboral que ofrecen los empleados de y a la vez comprometerse a superar las deficiencias encontradas en los resultados aplicados a nuestra tesis.

Por relevancia social, ya que los resultados que se obtuvo, ayudará al personal de la Municipalidad Distrital de Rondos a mejorar la gestión administrativa y mejorar la productividad de los empleados de la institución.

Por el valor teórico, porque aporta nuevos conceptos, aplicados en cada variable y sus dimensiones, brindando una base de datos que sirvió para elaborar los instrumentos aplicados a nuestra muestra, brindaron resultados reales en un momento determinado.

Por la implicancia práctica, porque ayudó a resolver la relación existente de las dos variables y de esa manera alcanzar, a través de los resultados, las falencias que debemos superar y alcanzar un desempeño laboral positivo con una gestión administrativa de igual condición.

Por la metodología, porque se utilizó ciertos métodos para elaborar los dos instrumentos, que ayudó a recoger datos verídicos, basados a la realidad de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, brindando la relación que se tiene entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

1.6 Hipótesis

General

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Nula

H0: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Específico

Existe relación significativa entre planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Existe relación significativa entre organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Existe relación significativa entre dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Existe relación significativa entre control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

1.7. Objetivos.

General.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Específico.

Identificar la relación entre la gestión de planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Identificar la relación entre la gestión de organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

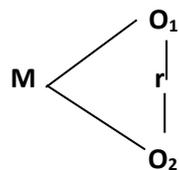
Identificar la relación entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Identificar la relación entre la gestión de control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

II. MÉTODOS

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo no experimental, de los cuales se determinó el diseño descriptivo correlacional y transversal. Fue descriptiva correlacional porque permitió describir los niveles de las variables de estudio tal como se presentaron en la realidad, para luego medir el grado de relación o incidencia de las mismas. Fue de corte transversal porque los instrumentos de recojo de información fueron aplicados en un periodo de tiempo definido. El diseño de investigación utilizada presenta el siguiente esquema:



En donde:

M = Muestra

O₁ (X) = Observación de la variable X: Gestión administrativa

O₂ (Y) = Observación de la variable Y: Desempeño laboral

r = Relación existente entre las variables.

2.2. Variables, operacionalización

Variable O₁:

Gestión administrativa

Variable O₂:

Desempeño laboral

CUADRO N° 01: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN
VARIABLE O₁: Gestión administrativa	Son todos los procesos que se da dentro de una institución como es el saber planificar, poder organizar de una manera crítica, realizar y controlar, para poder obtener los propósitos, que lo ejecutaran los personales de trabajo y otros medios (Terry 1998) .	Desarrollo del cuestionario de gestión administrativa para el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, con una duración de 25 minutos y en base a las cuatro dimensiones: Gestión de Planeación, Gestión organización, gestión dirección y gestión control Con puntajes de: Siempre (3), A veces (2) y Nunca (1).	Planeación	Planificación estratégica	Ordinal
				Planificación de actividades	
			Organización	División organizacional	
				Organigrama	
				Estándares establecidos	
				Manuales	
				Funciones	
			Dirección	Delegación de autoridad	
				Responsabilidad	
				Liderazgo	
				Motivación	
			Control	Comunicación	
				Evaluación del desempeño	
				Capacitación	
				Formación	
Actualización					
VARIABLE O₂: Desempeño laboral	Son las responsabilidades y la eficacia del trabajador que realiza dentro de su institución, buscando de realizar su función con complacencia laboral (Chiavenato, 2002)	Desarrollo del cuestionario de ambas variables de estudio que se realizara en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauriocha, 2018, considerando las siguientes dimensiones: Gestión de Planeación, Gestión organización, gestión dirección y gestión control Con puntajes de: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0).	Productividad laboral	Eficiencia del trabajador	Ordinal
				Eficacia del trabajador.	
				Cumplimiento de las metas del trabajador.	
				Nivel de producción del personal.	
			Eficacia laboral	Percepción del nivel de calidad de trabajo.	
				Metas logradas.	
				Cumplimiento de las tareas asignadas.	
			Eficiencia laboral	Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	
				Responsabilidad del personal.	
				Nivel de conocimientos técnicos.	
				Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.	
			Nivel de adaptabilidad del trabajador.		

2.3. Población y muestra

Población

Viene a ser la totalidad de sujetos o elementos que tienen características comunes (Mejía, 2008). La población censal total de estudio de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, estuvo constituido por 30 trabajadores, tal como se lo señala en el cuadro siguiente:

CUADRO N° 02

**RELACION DE LA POBLACIÓN CENSAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RONDOS-LAURICOCHA,
2018.**

DENOMINACIÓN	TOTAL
Trabajadores	30
TOTAL	30

FUENTE: PAT Municipalidad Distrital de Rondos

Muestra

Como se observa en el cuadro siguiente, la muestra se constituyó por 25 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

CUADRO N° 03

**RELACION DE LA MUESTRA DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RONDOS-LAURICOCHA, 2018.**

DENOMINACIÓN	TOTAL
Trabajadores	25
TOTAL	25

FUENTE: PAT Municipalidad Distrital de Rondos

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico y será por conveniencia a criterio del investigador (Carrasco, 2006), es decir dicha muestra está integrada por 25 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas.

Llamamos a los procedimientos sistematizados, que nos ayudan a dar solución a los problemas prácticos (Booth, 2004).

La técnica que se utilizó fue la encuesta, porque nos ayudó a indagar la opinión de los trabajadores sobre las dos variables.

Instrumentos

Son medios auxiliares que nos ayudan a recopilar y registrar los datos obtenidos, mediante las técnicas (Abanto, 2016).

El instrumento que se aplicó fue el Cuestionario. Constituido por sus variables y dimensiones cada una de ellas.

Validez

El tipo de validez utilizado fue el de contenido. Los cuestionarios fueron validados por tres expertos, es decir por tres magister o doctores de la misma universidad.

Confiabilidad

El grado de confiabilidad de cada instrumento (cuestionarios), se determinó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Para el instrumento que mide la gestión administrativa

CUADRO N° 04

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum S_1^2}{S_T^2} \right]$$

Donde K es el número de ítems.

S_1^2 es la sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 es la varianza de la suma de ítems.

α es el coeficiente de Alfa de Cronbach.

CUADRO N°05

Estadística de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	K número e ítems	20
	ΣV_1 sumatoria de varianzas de los ítems	8.04
	VT varianza de la suma de ítems	73.75
	Sección 1	1.053
	Sección 2	0.891
	ALFA DE CRONBACH	0.938

Interpretación: El grado de confiabilidad del cuestionario de Gestión Administrativa es 0,938 indica que es confiable.

Para el instrumento que mide el desempeño laboral

CUADRO N°06

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum S_1^2}{S_T^2} \right]$$

Donde K es el número de ítems.

S_1^2 es la sumatoria de varianza de los ítems.

S_T^2 es la varianza de la suma de ítems.

α es el coeficiente de Alfa de Cronbach.

CUADRO N° 07

Estadística de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	K número e ítems	20
	ΣV_1 sumatoria de varianza de los ítems	7.15
	VT varianza de la suma de ítems	59.17
	Sección 1	1.053
	Sección 2	0.876
	ALFA DE CRONBACH	0.925

Interpretación: El grado de confiabilidad del cuestionario desempeño laboral es 0,925 indicando que es confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos.

Para el análisis de los datos obtenidos se empleó como:

- Distribución de frecuencias (tabla y figuras estadísticas).
- Estadística inferencial: para la correlación se utilizó Rho de Spearman.
- La discusión de los resultados se realizó mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las Tesis citadas en los “en los trabajos previos” y con los planteamientos del “temas relacionados”.
- Las conclusiones estarán formuladas por los objetivos planteados y por los resultados obtenidos.

2.6. Aspectos éticos.

Todos los datos que se menciona en este trabajo son recolectados por los investigadores, así mismo han sido procesados sin manipular los datos, de la misma manera los datos son fundamentados por los instrumentos que han sido contruidos según las variables de estudio y sus dimensiones, donde se lo aplico a los grupos de estudio.

Para poder realizar el estudio se pido la autorización al Señor Alcalde de la Municipalidad Distrital de Rondos. Donde se conserva el anonimato de la muestra de estudio que han sido encuestados, respetando siempre a los trabajadores en el momento de la evaluación y acompañando de una manera minuciosa para su respuesta al instrumento.

III. RESULTADOS

En la presente investigación se aplicó los instrumentos de investigación denominados Cuestionario Gestión administrativa y Desempeño laboral, a una muestra de 25 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018. Los instrumentos aplicados responden a la escala ordinal.

Los resultados de la presente investigación se encuentran organizados tal como lo manifiesta Hernández, Fernández, Baptista (2010) y APA V6 (2010), donde se señala que los resultados deben obedecer y organizarse según los objetivos y/o dimensiones de la variable de investigación. A continuación, se presenta mediante tablas y figuras de barras los resultados de las variables y sus dimensiones:

3.1. Resultados descriptivos

A. RESULTADOS DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla 1.

Nivel de la variable gestión administrativa

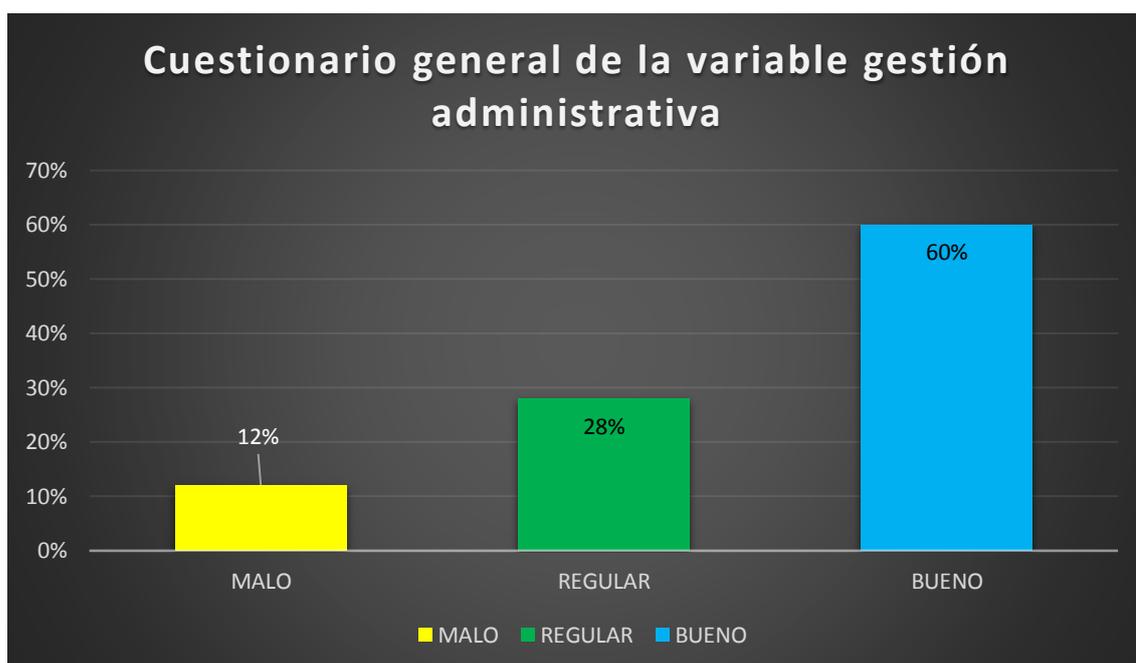
NIVEL	Intervalo	frecuencia	P ₁
MALO	[27- 38)	3	12%
REGULAR	[38 - 49)	7	28%
BUENO	[49 - 60)	15	60%
TOTAL		25	100%

Fuente: Cuestionario de la variable gestión administrativa.

Elaboración: Los autores.

En la tabla 1, se aprecia los resultados descriptivos de nivel de la variable gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde, 3 empleados afirman que existe un nivel bajo en la gestión administrativa, mientras que 7 empleados afirman que la variable gestión administrativa, se encuentra en un nivel regular, finalmente 15 empleados afirman que la variable gestión administrativa se encuentra en un nivel bueno. Para una mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 1 Nivel de la variable gestión administrativa



Fuente: Tabla 1

Elaboración: Los autores

En la figura 1, se aprecia el resultado general de la variable gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde, el 12% de empleados afirman que la variable gestión administrativa se encuentra en un nivel bajo, el 28% de los empleados afirman que la variable se encuentra en un nivel regular, y finalmente 60 % de los empleados afirman que la variable gestión administrativa se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 2.

Nivel de la dimensión gestión de planeación

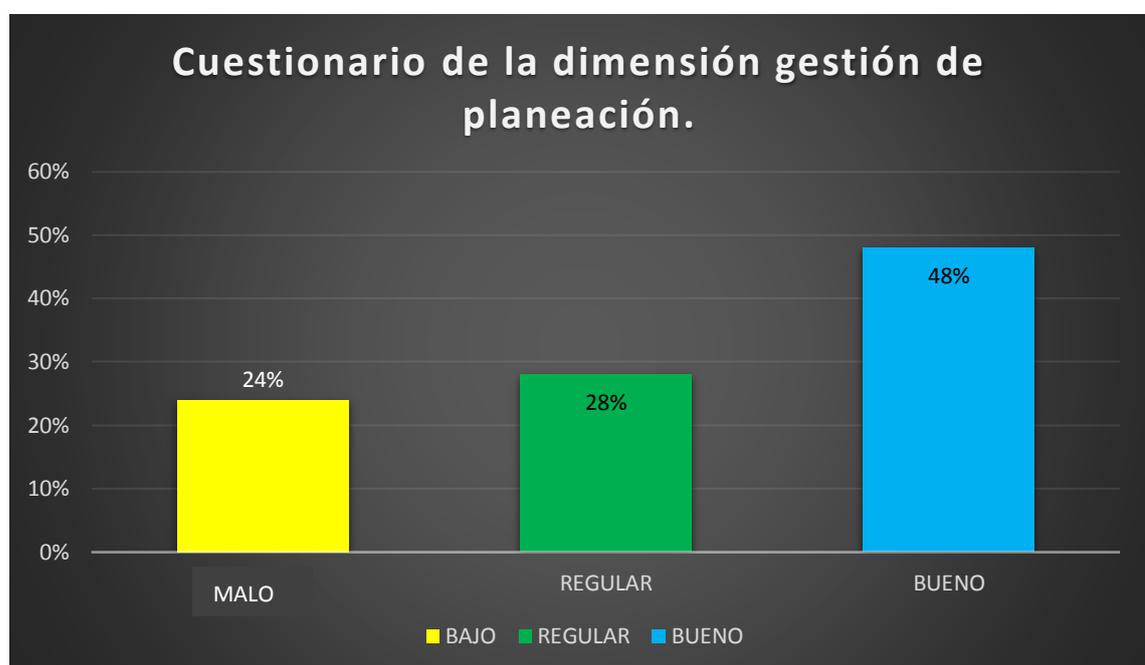
NIVEL	Intervalo	frecuencia	P ₁
MALO	[07 - 10)	6	24%
REGULAR	[10 - 13)	7	28%
BUENO	[13 - 16)	12	48%
TOTAL		25	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión gestión de planeación

Elaboración: Los autores.

En la tabla 2, se aprecia los resultados descriptivos de nivel de la dimensión de gestión de planeación, aplicados a los empleados de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde 6 empleados afirman que la dimensión gestión de planeación se encuentra en un nivel bajo, mientras que 7 empleados afirman que la dimensión se encuentra en un nivel regular, finalmente 12 empleados afirman que la dimensión de planeación se encuentra en un nivel bueno. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 2 *Nivel de la dimensión gestión de planeación.*



Fuente: Tabla 2

Elaboración: Los autores.

En la figura 2, se aprecia el resultado general de la dimensión gestión de planeación aplicado a los empleados de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde el 24% de empleados afirman que la dimensión gestión de planeación se encuentra en un nivel bajo, mientras que 28% de empleados, consideran que la dimensión se encuentra en un nivel regular, y finalmente el 48% de los empleados afirman que la dimensión se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 3.

Nivel de la dimensión gestión de organización

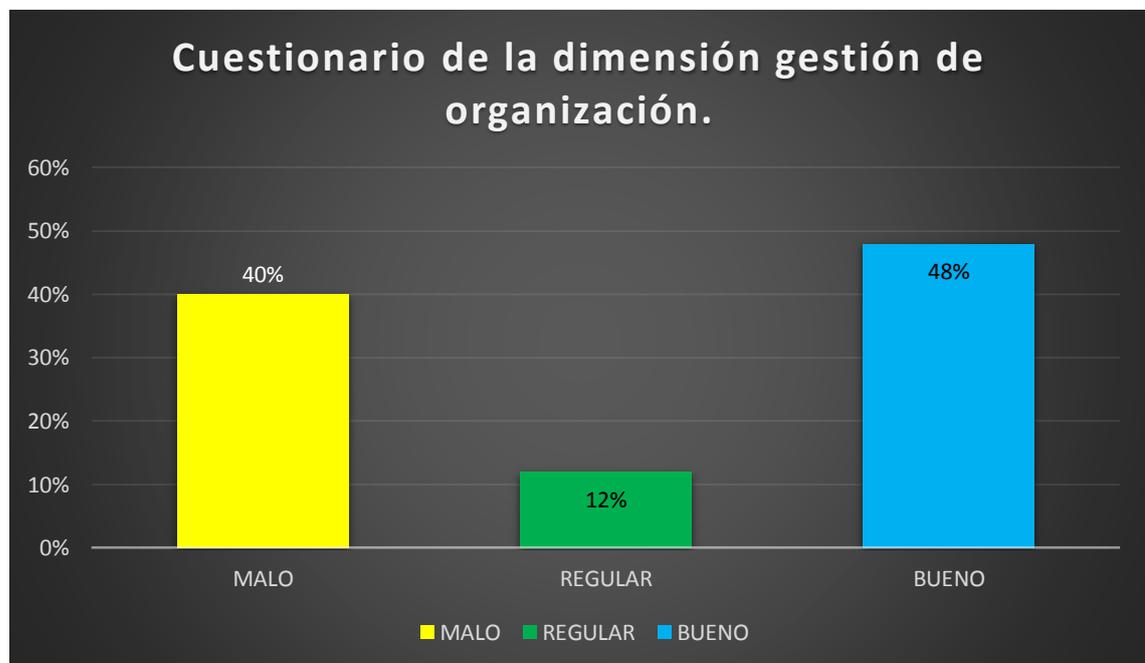
NIVEL	Intervalo	frecuencia	P ₁
MALO	[09 - 11)	10	40%
REGULAR	[11 - 13)	3	12%
BUENO	[13 - 15)	12	48%
TOTAL		25	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión gestión de organización.

Elaboración: Los autores.

En la **tabla 3**, se aprecia los resultados descriptivos de nivel de la dimensión gestión de organización, aplicados a los empleados de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde 10 empleados afirman que la dimensión gestión de organización se encuentra en un nivel bajo, mientras que 3 empleados afirman que la dimensión se encuentra en un nivel regular, finalmente 12 empleados afirman que la dimensión de organización se encuentra en un nivel bueno. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 3 Nivel de la dimensión gestión de organización.



Fuente: Tabla 3

Elaboración: Los autores.

En la figura 3, se aprecia el resultado general de la dimensión gestión de organización aplicado a los empleados de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde el 40% de empleados afirman que la dimensión gestión de organización se encuentra en un nivel malo, mientras que 12% de empleados, consideran que la dimensión se encuentra en un nivel regular, y finalmente el 48% de los empleados afirman que la dimensión se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 4.

Nivel de la dimensión gestión de dirección

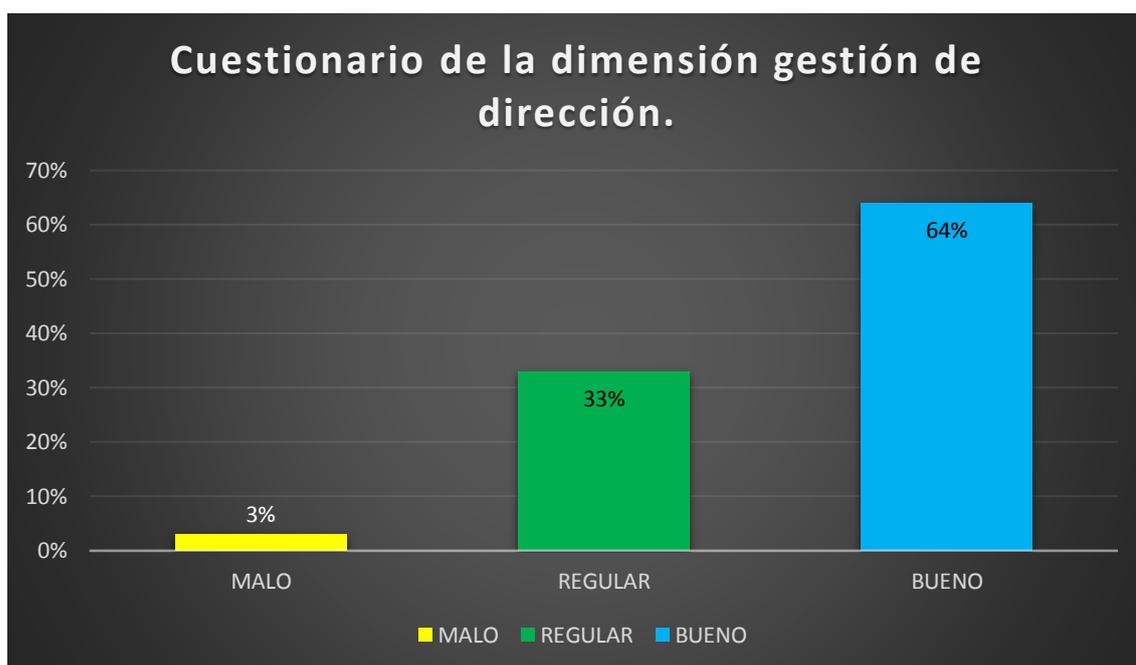
NIVEL	Intervalo	frecuencia	P₁
MALO	[04 - 08)	1	3%
REGULAR	[08 - 12)	8	33%
BUENO	[12 - 16)	16	64%
TOTAL		25	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión gestión de dirección

Elaboración: Los autores.

En la tabla 4, se aprecia los resultados descriptivos de nivel de la dimensión gestión de dirección, aplicados a los empleados de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde 1 empleado afirma que la dimensión gestión de dirección se encuentra en un nivel malo, mientras que 8 empleados afirman que la dimensión se encuentra en un nivel regular, finalmente 16 empleados afirman que la dimensión de dirección se encuentra en un nivel bueno. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 4 Nivel de la dimensión gestión de dirección.



Fuente: Tabla 4

Elaboración: Los autores.

En la figura 4, se aprecia el resultado general de la dimensión gestión de dirección aplicado a los empleados de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde el 3% de empleados afirman que la dimensión gestión de dirección se encuentra en un nivel malo, mientras que 33% de empleados, consideran que la dimensión se encuentra en un nivel regular, y finalmente el 64% de los empleados afirman que la dimensión se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 5.

Nivel de la dimensión gestión de control

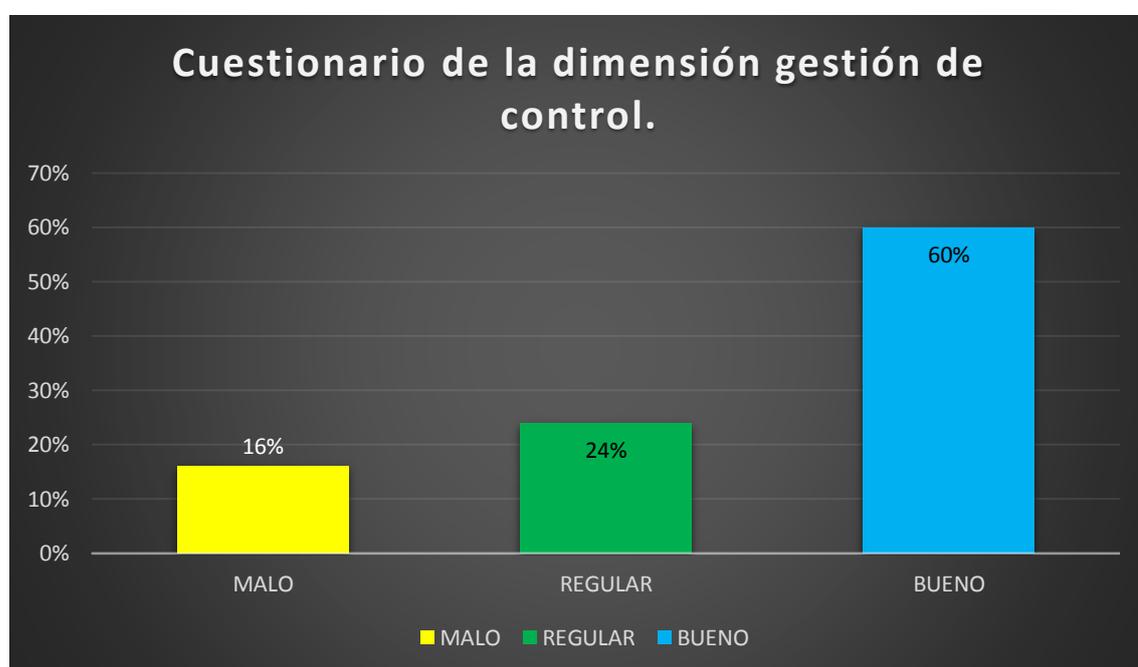
NIVEL	Intervalo	frecuencia	P ₁
MALO	[04 - 08)	4	16%
REGULAR	[08 - 12)	6	24%
BUENO	[12 - 16)	15	60%
TOTAL		25	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión gestión de control

Elaboración: Los autores.

En la tabla 5, se aprecia los resultados descriptivos de nivel de la dimensión gestión de control, aplicados a los empleados de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde 4 empleados afirman que la dimensión gestión de control se encuentra en un nivel malo, mientras que 6 empleados afirman que la dimensión se encuentra en un nivel regular, finalmente 15 empleados afirman que la dimensión de control se encuentra en un nivel bueno. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 5 *Nivel de la dimensión gestión de control.*



Fuente: Tabla 5

Elaboración: Los autores.

En la figura 5, se aprecia el resultado general de la dimensión gestión de control aplicado a los empleados de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde el 16% de empleados afirman que la dimensión gestión de control se encuentra en un nivel malo, mientras que 24% de empleados, consideran que la dimensión se encuentra en un nivel regular, y finalmente el 60% de los empleados afirman que la dimensión se encuentra en un nivel bueno.

B. RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 6.

Nivel de la variable desempeño laboral

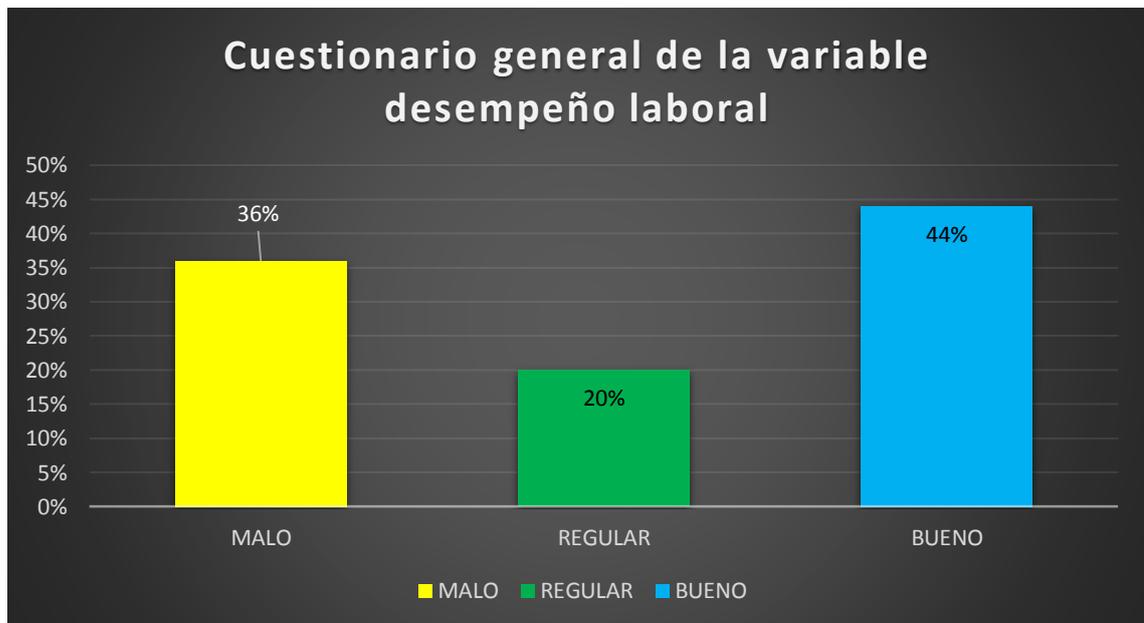
NIVEL	Intervalo	frecuencia	P ₁
MALO	[36- 44)	9	36%
REGULAR	[44 - 52)	5	20%
BUENO	[52 - 60)	11	44%
TOTAL		25	100%

Fuente: Cuestionario de la variable desempeño laboral

Elaboración: Los autores.

En la tabla 6, se aprecia los resultados descriptivos de nivel de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde 9 empleados afirman que existe un nivel malo en el desempeño laboral, mientras que 5 empleados afirman que la variable desempeño laboral, se encuentra en un nivel regular, finalmente 11 empleados afirman que la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel bueno. Para una mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 6 *Nivel de la variable desempeño laboral*



Fuente: Tabla 6

Elaboración: Los autores.

En la figura 6, se aprecia el resultado general de la variable desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde el 36% de empleados afirman que la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel malo, el 20% de los empleados afirman que la variable se encuentra en un nivel regular, y finalmente 44 % de los empleados afirman que la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 7.

Nivel de la dimensión productividad laboral

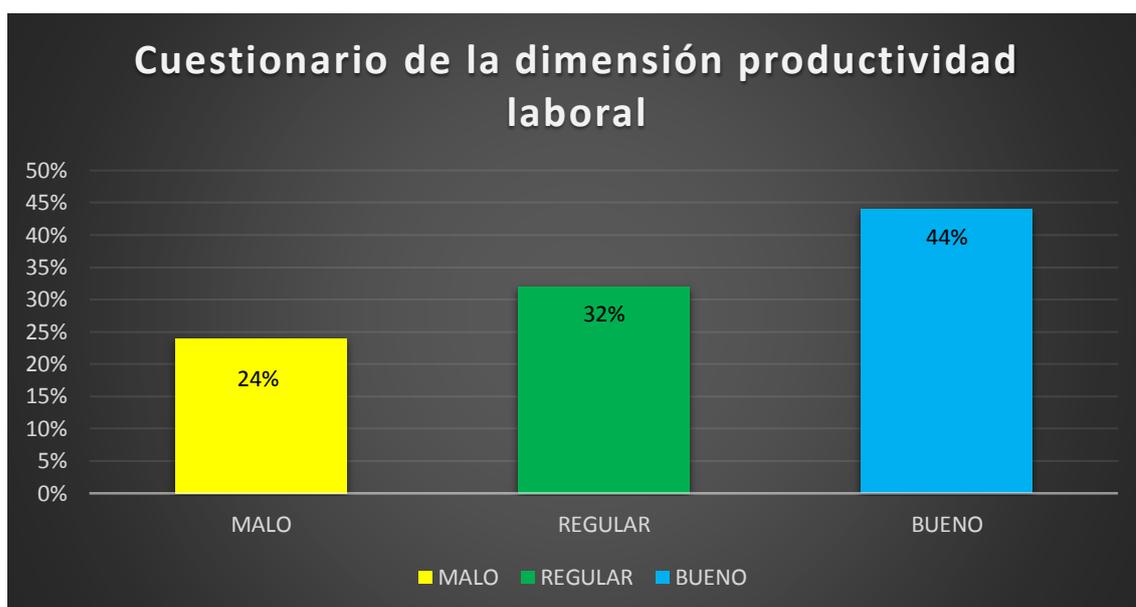
NIVEL	Intervalo	frecuencia	P₁
MALO	[10 - 13)	6	24%
REGULAR	[13 - 16)	8	32%
BUENO	[16 - 19)	11	44%
TOTAL		25	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión productividad laboral

Elaboración: Los autores.

En la tabla 7, se aprecia los resultados descriptivos de nivel de la dimensión de productividad laboral, aplicados a los empleados de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde 6 empleados afirman que la dimensión productividad laboral se encuentra en un nivel malo, mientras que 8 empleados afirman que la dimensión se encuentra en un nivel regular, finalmente 11 empleados afirman que la dimensión de productividad laboral se encuentra en un nivel bueno. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 7 Nivel de la dimensión productividad laboral.



Fuente: Tabla 7

Elaboración: Los autores.

En la figura 7, se aprecia el resultado de la dimensión productividad laboral aplicado a los empleados de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde el 24% de empleados afirman que la dimensión productividad laboral se encuentra en un nivel malo, mientras que 32% de empleados, consideran que la dimensión se encuentra en un nivel regular, y finalmente el 44% de los empleados afirman que la dimensión se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 8.

Nivel de la dimensión de eficacia

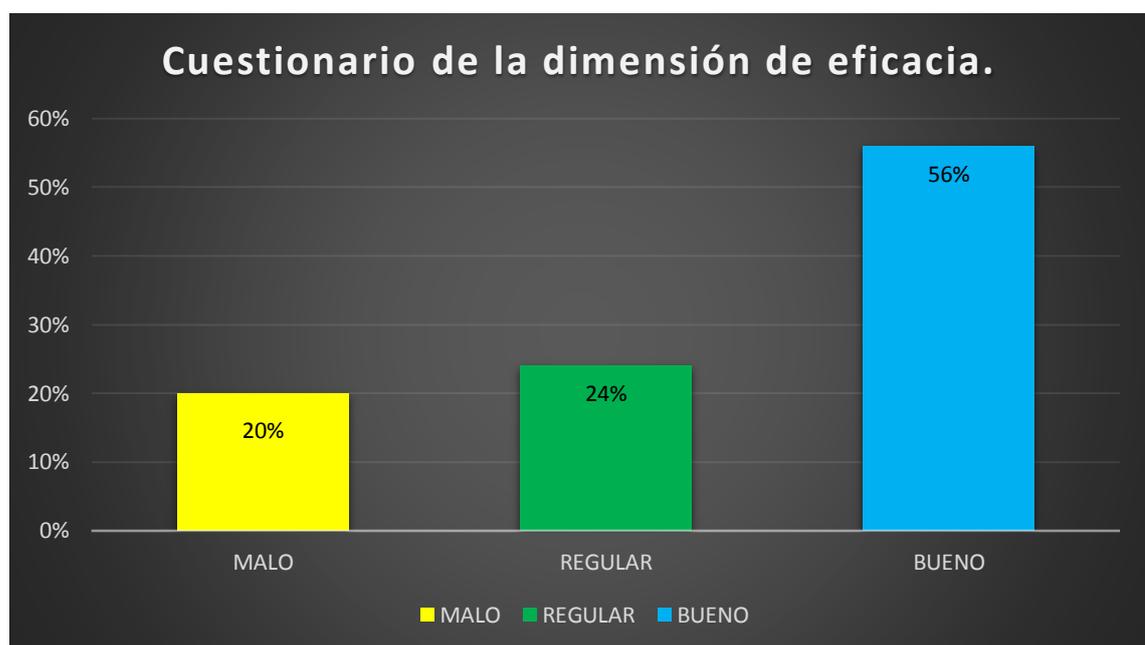
NIVEL	Intervalo	frecuencia	P ₁
MALO	[10 - 14)	5	20%
REGULAR	[14 - 18)	6	24%
BUENO	[18 - 22)	14	56%
TOTAL		25	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión eficacia.

Elaboración: Los autores.

En la **tabla 8**, se aprecia los resultados descriptivos de nivel de la dimensión eficacia, aplicados a los empleados de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde 5 empleados afirman que la dimensión de eficacia se encuentra en un nivel malo, mientras que 6 empleados afirman que la dimensión se encuentra en un nivel regular, finalmente 14 empleados afirman que la dimensión de eficacia se encuentra en un nivel bueno. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 8 *Nivel de la dimensión de eficacia.*



Fuente: Tabla 8

Elaboración: Los autores.

En la figura 8, se aprecia el resultado general de la dimensión de eficacia aplicado a los empleados de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde el 20% de empleados afirman que la dimensión de eficacia se encuentra en un nivel malo, mientras que 24% de empleados, consideran que la dimensión se encuentra en un nivel regular, y finalmente el 56% de los empleados afirman que la dimensión se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 9.

Nivel de la dimensión de eficiencia

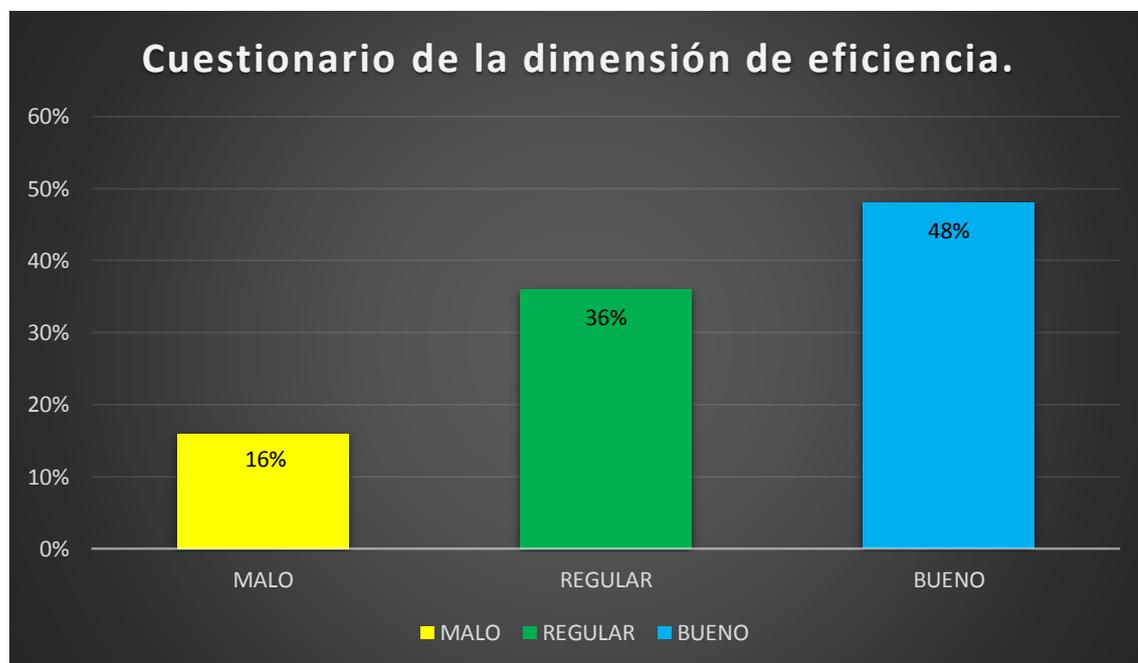
NIVEL	Intervalo	frecuencia	P ₁
MALO	[12 - 15)	4	16%
REGULAR	[15 - 18)	9	36%
BUENO	[18 - 21)	12	48%
TOTAL		25	100%

Fuente: Cuestionario de la dimensión de eficiencia

Elaboración: Los autores.

En la tabla 9, se aprecia los resultados descriptivos de nivel de la dimensión de eficiencia, aplicados a los empleados de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde 4 empleados afirman que la dimensión eficiencia se encuentra en un nivel malo, mientras que 9 empleados afirman que la dimensión se encuentra en un nivel regular, finalmente 12 empleados afirman que la dimensión de eficiencia se encuentra en un nivel bueno. Para mejor comprensión véase la siguiente figura:

Figura 9 *Nivel de la dimensión de eficiencia.*



Fuente: Tabla 9

Elaboración: Los autores.

En la figura 9, se aprecia el resultado general de la dimensión de eficiencia aplicado a los empleados de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, donde el 16% de empleados afirman que la dimensión de eficiencia se encuentra en un nivel bajo, mientras que 36% de empleados, consideran que la dimensión se encuentra en un nivel regular, y finalmente el 48% de los empleados afirman que la dimensión se encuentra en un nivel bueno.

3.2. Prueba de hipótesis

Toda hipótesis de investigación planteada, deben ser contrastada por estar dentro de un enfoque cuantitativo. (Hernández. 2014).

Para, determinar el tipo de correlación que existe entre ambas variables o entre dimensiones el estadígrafo más pertinente es Spearman (Rho), por tener una escala ordinal y la correlación correspondiente será interpretada con la siguiente la tabla:

Tabla N° 10

Equivalencia de correlación

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, et. al (2010)

Para la prueba de hipótesis sea realizado con los siguientes pasos:
Hipótesis estadística.

Nivel de significancia o riesgo.

Cálculo del estadístico de prueba:

Regla de decisión.

Decisión Estadística.

Conclusión Estadística.

- **Prueba de hipótesis general**

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: $\rho_s = +/- 0,09$

No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Hipótesis alterna

Ha: $\rho_s \neq +/- 0,09$

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha=0,05$ (5%)

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 25

Tabla N° 11: Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		25	25
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,833**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		25	25	

Fuente: Base de datos del investigador – SPSS V23

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Rho (r) = 0,833

Regla de decisión:

Se acepta la hipótesis nula; si: $\rho_c(0,000) > \rho_t(0,05)$.

Se acepta la hipótesis alterna; si: $\rho_c(0,000) \leq \rho_t(0,05)$.

Decisión estadística:

Puesto que: $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, según la prueba de significancia realizada se tienen que $\rho_c(00,0\%)$ es menor que $\rho_t(5\%)$ que es lo permitido en las ciencias sociales.

Conclusión estadística:

Puesto, que $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$, existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

En consecuencia, se concluye, que: existe relación positiva fuerte significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, con un nivel de significancia de $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$. Rho = 0,833.

- **Prueba de hipótesis específicos**

Específico N° 1:

Existe relación significativa entre la gestión de planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad de Rondos-Lauricocha, 2018.

Hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: $\rho_s = +/- 0,09$

No existe relación significativa entre la gestión de planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Hipótesis alterna

Ha: $\rho_s \neq +/- 0,09$

Existe relación significativa entre la gestión de planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha=0,05$ (5%)

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 25

Tabla N° 12: Correlación entre la gestión de planeación y el desempeño laboral

			Gestión de planeación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,790**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Fuente: Base de datos del investigador – SPSS V23

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Rho (r) = 0,790

Regla de decisión:

Se acepta la hipótesis nula; si: $\rho_c(0,000) > \rho_t(0,05)$.

Se acepta la hipótesis alterna; si: $\rho_c(0,000) \leq \rho_t(0,05)$.

Decisión estadística:

Puesto que: $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, según la prueba de significancia realizada se tienen que $\rho_c(00,0\%)$ es menor que $\rho_t(5\%)$ que es lo permitido en las ciencias sociales.

Conclusión estadística:

Puesto, que $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$, existe relación significativa entre la gestión de planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

En consecuencia, se concluye, que: existe relación positiva fuerte significativa entre la gestión de planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, con un nivel de significancia de $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$. Rho = 0,790.

Específico N° 2:

Existe relación significativa entre la gestión de organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: $\rho_s = +/- 0,09$

No existe relación significativa entre la gestión de organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Hipótesis alterna

Ha: $\rho_s \neq \pm 0,09$

Existe relación significativa entre la gestión de organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha=0,05$ (5%)

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 25

Tabla N° 13: Correlación entre la gestión de organización y el desempeño laboral

			Gestión de organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de organización	Coeficiente de correlación	1,000	,768**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,768**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Fuente: Base de datos del investigador – SPSS V23

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

Rho (r) = 0,768

Regla de decisión:

Se acepta la hipótesis nula; si: $\rho_c(0,000) > \rho_t(0,05)$.

Se acepta la hipótesis alterna; si: $\rho_c(0,000) \leq \rho_t(0,05)$.

Decisión estadística:

Puesto que: $\rho_c (0,000) < \rho_t (0,05)$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, según la prueba de significancia realizada se tienen que $\rho_c (00,0\%)$ es menor que $\rho_t (5\%)$ que es lo permitido en las ciencias sociales.

Conclusión estadística:

Puesto, que $\rho_c (0,000) < \rho_t (0,05)$, existe relación significativa entre la gestión de organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

En consecuencia, se concluye, que: existe relación positiva fuerte significativa entre la gestión de organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, con un nivel de significancia de $\rho_c (0,000) < \rho_t (0,05)$. $Rho = 0,768$.

Específico N° 3:

Existe relación significativa entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Hipótesis estadística**Hipótesis nula**

Ho: $\rho_s = +/- 0,09$

No existe relación significativa entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Hipótesis alterna

Ha: $\rho_s \neq +/- 0,09$

Existe relación significativa entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha=0,05$ (5%)

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 25

Tabla N° 14: Correlación entre la gestión de dirección y el desempeño laboral

			Gestión de dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Fuente: Base de datos del investigador – SPSS V23

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

Rho (r) = 0,780

Regla de decisión:

Se acepta la hipótesis nula; si: $\rho_c(0,000) > \rho_t(0,05)$.

Se acepta la hipótesis alterna; si: $\rho_c(0,000) \leq \rho_t(0,05)$.

Decisión estadística:

Puesto que: $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, según la prueba de significancia realizada se tienen que $\rho_c(00,0\%)$ es menor que $\rho_t(5\%)$ que es lo permitido en las ciencias sociales.

Conclusión estadística:

Puesto, que $\rho_c (0,000) < \rho_t (0,05)$, existe relación significativa entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

En consecuencia, se concluye, que: existe relación positiva fuerte significativa entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, con un nivel de significancia de $\rho_c (0,000) < \rho_t (0,05)$. $Rho = 0,780$

Específico N° 4:

Existe relación significativa entre la gestión de control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Hipótesis estadística

Hipótesis nula

Ho: $\rho_s = +/- 0,09$

No existe relación significativa entre la gestión de control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Hipótesis alterna

Ha: $\rho_s \neq +/- 0,09$

Existe relación significativa entre la gestión de control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha=0,05$ (5%)

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 25

Tabla N° 15: Correlación entre la gestión de control y el desempeño laboral

			Gestión de control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de control	Coeficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Fuente: Base de datos del investigador – SPSS V23

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

Rho (r) = 0,693

Regla de decisión:

Se acepta la hipótesis nula; si: $\rho_c(0,000) > \rho_t(0,05)$.

Se acepta la hipótesis alterna; si: $\rho_c(0,000) \leq \rho_t(0,05)$.

Decisión estadística:

Puesto que: $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, según la prueba de significancia realizada se tienen que $\rho_c(00,0\%)$ es menor que $\rho_t(5\%)$ que es lo permitido en las ciencias sociales.

Conclusión estadística:

Puesto, que $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$, existe relación significativa entre la gestión de control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

En consecuencia, se concluye, que: existe relación positiva media significativa entre la gestión de control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018. Con un nivel de significancia de $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$. Rho = 0,693

IV. DISCUSIÓN

Para tener un buen desempeño laboral dentro de la municipalidad de Rondos, se requiere de una buena productividad laboral, ser eficiente y eficaz dentro de su trabajo, pero todo esto se logra con una excelente gestión administrativa, teniendo en cuenta la gestión de planeación, de organización, de dirección y de control, estas cuatro dimensiones si son perfectamente aplicadas, generan en los empleados satisfacción al desempeñarse mejor, dentro de sus funciones. Por tanto, la gestión administrativa que ejerza el alcalde será positiva para lograr el éxito de la municipalidad y logrando un buen desempeño laboral.

De acuerdo a estos planteamientos descritos, y a la problemática existente en la actualidad, se ha optado por realizar la presente investigación, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Los resultados del Coeficiente de Correlación de Pearson indican que existe relación significativa entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral.

En consecuencia, se concluye, que: existe relación positiva fuerte significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018. Así también, los resultados de la estadística inferencial permitieron rechazar nuestra hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Es decir, según la prueba de significancia realizada se tienen que ρ_c (00,0%) es menor que ρ_t (5%) que es lo permitido en las ciencias sociales.

Con respecto a los resultados de la variable gestión administrativa, en la tabla N° 1, se aprecia los resultados descriptivos del nivel de la variable gestión administrativa en donde, 3 empleados (12%) opinaron que existe un nivel bajo en gestión administrativa. Mientras que 7

empleados (28%) opinaron que la gestión administrativa se encuentra en el nivel regular. Finalmente, 15 empleados (60%) opinaron que la gestión administrativa se encuentra en el nivel bueno. Esto, significa que el nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Rondos se encuentra en un nivel aceptable, ya que la gestión de planeación, organización, dirección y control se encuentran en un nivel regular y bueno.

Estos resultados coinciden con lo obtenido por Zeithaml y Bitner (2009), presentan su tesis: Calidad administrativa y el desempeño docente en los estudiantes del doctorado del semestre 2009 en la Universidad de Valencia España. El tipo de investigación es correlacional, descriptiva con un diseño transaccional correlacional no experimental. Trabajamos con un censo de población no probabilístico en opinión del investigador, también llamado muestra, la conclusión final es que una buena gestión de procedimientos administrativos de calidad demuestra un buen desempeño docente en los estudiantes del doctorado del semestre de 2009.

Delgado (2004), menciona que, para alcanzar los objetivos de negocio, se debe tener en cuenta el proceso administrativo que forma parte de la gestión administrativa, ya que está orientado a la planificación, organización, dirección y control. "Las acciones que se van a establecer en la planificación deben establecerse y comunicarse a los interesados en la planificación, de tal forma que se genere un compromiso con el logro de los objetivos donde se sigue un proceso eficiente".

Muñoz (2010), Indica que la gestión administrativa representa una de las partes esenciales dentro de la organización, independientemente del tamaño de ésta, es por eso que en el momento de su implementación debe tenerse en cuenta que los resultados esperados deben ser realistas, mensurables y flexibles.

Con respecto a los resultados obtenidos en la variable desempeño laboral, La Tabla N° 6, indica que los resultados descriptivos del nivel de la variable desempeño laboral. Donde, 9 empleados (36%) docentes percibieron un desempeño laboral bajo. Mientras que 5 empleados (20%) perciben que el desempeño laboral es regular, y finalmente, 11 empleados (44%) percibe que el desempeño laboral es bueno. La cual significa que en la Municipalidad Distrital de Rondos, la productividad laboral, eficiencia y eficacia están en proceso de mejora, porque existe un 36% que manifiestan un desempeño laboral bajo, y es donde debemos trabajar para contrarrestar el porcentaje dado.

En concordancia con esta aseveración, Según Bernal (2006), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Según Borman, et al. (2002), señala como el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

Finalmente, creo que este trabajo de tesis, es un aporte que permitirá a contribuir a futuras investigaciones y nuevos métodos de abordaje, para el mejoramiento de la gestión administrativa y el buen desempeño laboral de los empleados.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018. Puesto, que $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$, existe relación significativa, siendo positiva fuerte, con un nivel de significancia de $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$. $Rho = 0,833$. Puesto que: $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

- Se identificó la relación entre la gestión de planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, se concluye, que: existe relación positiva fuerte significativa entre la gestión de planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, con un nivel de significancia de $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$. $Rho = 0,790$. Puesto que: $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

- Se identificó la relación entre la gestión de organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, se concluye, que: existe relación positiva fuerte significativa entre la gestión de organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, con un nivel de significancia de $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$. $Rho = 0,768$. Puesto que: $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

- Se identificó la relación entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, se concluye, que: existe relación positiva fuerte significativa entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, con un nivel de significancia de $\rho_c(0,000) < \rho_t(0,05)$. $Rho = 0,780$. Puesto que:

$\rho_c (0,000) < \rho_t (0,05)$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

- Se identificó la relación entre la gestión de control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018, se concluye, que: existe relación positiva media significativa entre la gestión de control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018. Con un nivel de significancia de $\rho_c (0,000) < \rho_t (0,05)$. Rho = 0,693. Puesto que: $\rho_c (0,000) < \rho_t (0,05)$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Se sugiere al alcalde de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, proponer nuevas estrategias de gestión estructuradas y no estructuradas en la dimensión de gestión de organización, donde el 40% afirma que se encuentra en un nivel bajo y en la dimensión de planeación, donde el 24% afirma que se encuentra en un nivel bajo, y en las demás dimensiones de la misma forma, con el objetivo de lograr una buena gestión administrativa, y realizar un efecto multiplicador a las demás alcaldes de otras municipalidades y garantizar un gestión administrativa orientada al cambio de estos tiempos exigentes.

- ✓ Se sugiere elaborar un programa de capacitación sobre productividad laboral, eficacia y eficiencia, dirigidos a los empleados de la municipalidad, con el objetivo de enmendar deficiencias y limitaciones, realizando el efecto multiplicador con las demás municipalidades de la provincia.

- ✓ Se sugiere efectuar estudios comparativos entre municipalidades, con el objetivo de verificar el trabajo en gestión administrativa, y desempeño laboral, y de acuerdo a los resultados determinarán sus posibles alternativas de solución en la gestión y el desempeño con características diferentes.

- ✓ Se sugiere mejorar el presente estudio aplicado en otras municipalidades locales, regionales o nacionales, con características diferentes con la finalidad de desestimar o encontrar nuevos hallazgos que aporten al estudio de gestión administrativa y desempeño laboral.

- ✓ Se sugiere aplicar el estudio al sector empresarial y educativo con la finalidad de verificar cómo el desempeño laboral influye con una buena o mala gestión administrativa, y mejorar las dimensiones para el bien institucional.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2015). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Amador, J. (2018). *Administración y auditoría en las organizaciones*. México: McGraw-Hill
- Andrade, S. (2005). *Diccionario de economía*. Tercera Edición. México: Editorial Andrade. Recuperado el 7 de junio 2018, de <https://www.promonegocios.net/administracion/definicioneficiencia.html>.
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. México: Interamericana S.A.
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. CICAG. Volumen IV. 22- 25.
- Arenas, J. (2000). *Control de tiempos y productividad*. 1° edición. Madrid: Paraninfo Thomson Learning.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: Para Administración, humanidades y ciencias sociales*. Segunda edición. México: Pearson Educación.
- Bohórquez (2002). *Estudio comparativo de la satisfacción del cliente interno con respecto a la calidad del servicio de la gestión de Recursos Humanos en dos empresas de trabajo temporal, ubicadas en el área metropolitana de Caracas*. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Booth, T. (2004). *Índice de inclusión. Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas*. Santiago: UNESCO.
- Borman et al. (2002). *La evaluación del desempeño: Conceptos, criterios y métodos*. 3° edición. México: Pearson Educación.

- Bueno, A. (2006). *“El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en los alumnos de Matemática y Física de la Universidad del Centro del Perú”*. (Tesis para optar el grado Académico de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bunge, M. (2004). *La investigación científica: su estrategia y su filosofía*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Cegarra, J. (2015). *Evaluación de la eficiencia de la investigación: Metodología de la investigación científica y tecnológica*. 3° Edición. México: Editorial Díaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2002). *Comportamiento organizacional*. 2da edición. México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. 3ra edición. México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A.
- Concha, C (2007). *“Factores que Influyen en la Calidad de la Formación Profesional del Licenciado de la Escuela Académico Profesional de Educación Física”*. Universidad Nacional Federico Villareal.
- Cortés, H. (1998). *Gerencia efectiva y de calidad*. Venezuela: Editorial HCZ Consulting.
- Coulter, R. (2010). *Administración general*. 12° Edición. México: Pearson educación.
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas. Un Enfoque en Procesos para la Gerencia*. México: Pearson Educación.
- Delgado, K. (2004). *Evaluación y calidad de la educación*. Lima: Derrama Magisterial.

- Domínguez, P. (1999). *“El desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Facultad de Medicina”*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2016).4° edición. Barcelona España: Larousse Editorial.
- Fernández, R. (2012). *Administración de la Responsabilidad Social Corporativa*. 2° edición. Madrid: Editorial Thomson.
- Gaither, N. y Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones*. 4° edición. México: Thomson Editores.
- García, J. (2007). *“Correlación entre la gestión administrativa y el Desempeño Docente, según los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal”*. Universidad Nacional Federico Villareal.
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall Hispano Americana.
- Heizer, J. y Render, B. (2007). *Dirección de la producción y operaciones: decisiones estratégicas*. 1° edición. México: Prentice-Hall.
- Hernández, R., Fernández, R., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Juna, J. y Arias, N. (2011). Plan de Mejora de la Gestión Administrativa, a través de la auditoria de Gestión del Patronato del Gobierno Provincial de Chimborazo para el Periodo 2011. Riobamba, Ecuador: ESPOCH.
- Koontz y Wehrich (1999). *Administración una perspectiva global*. 11° edición. México: McGraw-Hill.
- Koontz, H. (2008). *Administración, una perspectiva global*. 12° edición. España: McGraw – Hill Interamericana.

- Koontz, H. y O'Donnell, C. (1986). *Administración*. 8° edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Laloux, F. (2016). *Reinventar las organizaciones*. Barcelona: Arpa editores.
- López, A. (2013). *La calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente de la Universidad del Centro del Perú*. UNCP.
- Medina J. (2012). Modelo de gestión administrativa para el gobierno de la parroquia de Yaruquí, cantón Quito, provincia de Pichincha. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Mejía, J. (2008). *Epistemología de la investigación social en América Latina*. Lima: UNMSM.
- Moliner, M. (1988). *Diccionario de uso del español*. 4° Edición. Madrid: Gredos.
- Mucha, P. (2012). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la fábrica de frazadas "El textil"*. San Pedro de Cajas, Tarma. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Muñoz, G.(2010). *¿Posición olvidada? Una mirada desde la normativa a la historia de la dirección escolar en Chile*. Psicoperspectivas, Volumen 9, 53-81.
- Murphy, J. (1997). *Prácticas de análisis técnico de los mercados financieros*. México: Gestión 2000.
- Navajas, J. (2003). *Calidad de vida laboral para la gestión de calidad*. Universidad de Valencia- España.
- Parra, B. (1999). *Administración y control de la calidad*. México: Editorial Cengage Learning
- Paz, R. y Gonzales, D. (2013). *Productividad y competitividad*. Segunda edición. Buenos Aires: Universidad Nacional de Mar de la Plata.
- Pérez, R. (2010). *Hacia una educación de calidad*. Madrid: Narcea.

- Porter, W., Lawler, E. y Hackman, R. (1975). *Behaviour in orgazations (Psychoogy & management)* México: McGraw-Hill.
- Ramirez, C. (2007). *Fundamentos de administración*. 3° Edición. Colombia: Ecoe ediciones.
- Rey, R. y Santa María, J. (2000). *Transformar la educación en un contrato de calidad*. Barcelona: Cisspraxis.
- Reyes, A (1994). *Procesos y funciones administrativas*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Robbins, S. (1996). *Fundamentos de administración, concepto y aplicaciones*. México
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. 15° edición. México: Prentice Hall, Copyright ©.
- Romero, J. y Urdaneta, E. (2009) . *Despligue laboral con la calidad del personal administrativo en las universidades privadas venezolanas*. Maracaibo - Venezuela
- Sacristán, L., Gimeno, T. (1991): *La gestión pedagógica de la escuela. (Gerencia educativa de la escuela)*. Seminario Internacional de Gerencia Educativa, celebrado en México, 3 a 5 de junio, 1991.
- Salkov-Iversen, D. (2012) *Governamentality, Globalization and Local Practice:mTransformation of the Hegemonic Discourse*. . Copenhagen: Business School, October.
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Cengage Learning Editores S.A.
- Solana, F. (2002). *¿Qué significa calidad en la educación?* México: Limusa.
- Sotelo, P. (2007). *Calidad educativa: Reto de la gerencia escolar*. Madrid: Editorial Muralla.
- Stoner, A. (1996). *Administración*. Tercera edición. México: Pearson Educación.

- Terry, G. (1986). Principios de administración. México: Continental
- Varo, J. (2010). *Contabilidad, CFGM de gestión administrativa*. 1° Edición.
- Wehrich, H (2010). *Administración una perspectiva global*. 11° Edición. México: McGraw – Hill Interamericana.
- Zambrano, C. (2014). *Relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín. Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Zeithaml, J y Bitner, P (2009). *Calidad administrativa y el desempeño docente en los estudiantes del doctorando del semestre 2009*. Universidad de Valencia - España.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimados empleados: El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Debe leer cada una de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). ESCALA DE VALORACIÓN Alternativa:

- a. Nunca= 1
- b. A veces= 2
- c. Siempre= 3

DIMENSIONES	ITEMS	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
D₁ Gestión de planeación	1. El Alcalde muestra capacidad de planificación estratégica.			
	2. La gerencia de planificación demuestra eficiencia dentro de sus funciones estratégicas			
	3. Respetan tus opiniones cuando planifican su plan de actividades.			
	4. El proceso de planeación de actividades es integral, permanente y participativo, articulando a la Municipalidad con los vecinos.			
	5. Actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, en la planificación de actividades			
D₂ Gestión de organización	6. La estructura organizativa actual de la Municipalidad, para su diseño organizacional ha asumido un criterio de departamentalización tradicional.			
	7. El organigrama cumple la función orientadora en sus elementos integrales.			
	8. El Alcalde respeta los estándares establecidos dentro del manejo de transparencia.			
	9. Se pone en práctica los manuales de funciones a cabalidad.			
	10. Los funcionarios conocen sus funciones específicas.			
D₃ Gestión de dirección.	11. El Alcalde siempre delega funciones a los funcionarios.			
	12. En todo momento muestran responsabilidad los integrantes de la Municipalidad.			
	13. El Alcalde y sus funcionarios muestran capacidad de liderazgo frente a los casos de rutina dentro del cumplimiento de sus funciones.			
	14. El Alcalde y sus funcionarios siempre muestran estrategias de motivación para el personal del municipio.			
	15. El Alcalde mantiene una comunicación asertiva con sus funcionarios.			
D₄ Gestión de control.	16. Te encuentras satisfecho con la evaluación de desempeño que realizan tus superiores.			
	17. Se realizan permanentemente capacitaciones organizadas por la Municipalidad.			
	18. El personal de la Municipalidad tiene buena formación académica demostrados a través de los títulos y grados			
	19. El personal se encuentra actualizado frente el uso de la tecnología de la información y comunicación.			
	20. Se realiza la rotación de personal, teniendo en cuenta criterios en beneficio de la Municipalidad.			

¡Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estimados empleados: El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información sobre el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018.

Debe leer cada una de las preguntas y seleccione una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). ESCALA DE VALORACIÓN Alternativa:

- d. Nunca=1
- e. A veces= 2
- f. Siempre= 3

DIMENSIONES	ITEMS	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
D₁. Productividad laboral	1. El trabajador demuestra eficiencia dentro de su desempeño laboral.			
	2. El trabajador es eficiente en la capacidad de escucha.			
	3. El trabajador demuestra eficacia dentro de su desempeño laboral.			
	4. El trabajador logra sus meta prescritas dentro de sus funciones.			
	5. Los trabajadores actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, para aumentar su productividad.			
	6. La productividad demostrada por el personal se encuentra en las metas sugeridas			
D₂ Eficacia Laboral	7. Los empleados demuestran un nivel de calidad eficiente en el desempeño de sus funciones laborales.			
	8. La calidad del desempeño laboral se demuestra con la aceptación del público.			
	9. El personal se siente satisfecho con las metas alcanzadas dentro del cumplimiento de sus funciones.			
	10. Las metas logradas por el personal se refleja en la estadística semestral.			
	11. El personal cumple con las tareas asignadas intro laboral.			
	12. El personal cumple con las tareas asignadas extra laboral.			
	13. El conocimiento que posee el personal o empleado es eficaz demostrada en su puesto laboral.			
D₃ Eficiencia laboral	14. El personal mantiene la responsabilidad en el desempeño de sus funciones.			
	15. El personal demuestra puntualidad en el inicio de sus funciones.			
	16. El personal demuestra un nivel de conocimiento técnico en el desempeño de sus funciones.			
	17. El personal demuestra capacidad de liderazgo en cada comisión designada.			
	18. El personal demuestra capacidad de cooperación frente a sus homólogos laborales.			
	19. El personal novel muestra un nivel de adaptabilidad laboral mediata.			
	20. El personal novel muestra un nivel de adaptabilidad laboral inmediata.			

Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO N°2: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACION GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad de Rondos, Lauricocha -2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
V2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA La administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos	D ₁ Planeación.	Planificación estratégica	1. El Alcalde muestra capacidad de planificación estratégica				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. La gerencia de planificación demuestra eficiencia dentro de sus funciones estratégicas				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Planificación de actividades	3. Respetan tus opiniones cuando planifican su plan de actividades.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. El proceso de planeación de actividades es integral, permanente y participativo, articulando a la Municipalidad con los vecinos.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. Actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, en la planificación de actividades				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	D ₂ . Organización	División organizacional	6. La estructura organizativa actual de la Municipalidad, para su diseño organizacional ha asumido un criterio de departamentalización tradicional.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

		Organigrama	7. El organigrama cumple la función orientadora en sus elementos integrales.				✓		✓		✓		✓	
		Estándares establecidos	8. El Alcalde respeta los estándares establecidos dentro del manejo de transparencia.				✓		✓		✓		✓	
		Manuales	9. Se pone en práctica los manuales de funciones a cabalidad				✓		✓		✓		✓	
		Funciones	10. Los funcionarios conocen sus funciones específicas.				✓		✓		✓		✓	
	D₃. Dirección	Delegación de autoridad	11. El Alcalde siempre delega funciones a los funcionarios.				✓		✓		✓		✓	
		Responsabilidad	12. En todo momento muestran responsabilidad los integrantes de la Municipalidad.				✓		✓		✓		✓	
	D₃. Dirección	Liderazgo	13. El Alcalde y sus funcionarios muestran capacidad de liderazgo frente a los casos de rutina dentro del cumplimiento de sus funciones.				✓		✓		✓		✓	
		Motivación	14. El Alcalde y sus funcionarios siempre muestran estrategias de motivación para el personal del municipio.				✓		✓		✓		✓	
		Comunicación	15. El Alcalde mantiene una comunicación asertiva con sus funcionarios.				✓		✓		✓		✓	
	D₄ Control	Evaluación del desempeño	16. Te encuentras satisfecho con la evaluación de desempeño que realizan tus superiores.				✓		✓		✓		✓	
		Capacitación	17. Se realizan permanentemente capacitaciones organizadas por la Municipalidad.				✓		✓		✓		✓	

	Formación	18. El personal de la Municipalidad tiene buena formación académica demostrados a través de los títulos y grados				✓		✓		✓		✓		
	Actualización	19. El personal se encuentra actualizado frente el uso de la tecnología de la información y comunicación.				✓		✓		✓		✓		
	Rotación de personal	20. Se realiza la rotación de personal, teniendo en cuenta criterios en beneficio de la Municipalidad.				✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Gestión Administrativa

OBJETIVO: Recoger información como están manejando la gestión administrativa en la municipalidad.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rondos, Lauricocha-2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alcalá Quispe Magaly Aimee

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Administración de la educación

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
M. Alcalá Q
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
INVESTIGADORA

MATRIZ DE VALIDACION DESEMPEÑO LABORAL

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad de Rondos. Lauricocha -2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION											
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2. DESEMPEÑO LABORAL Es "la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral"	D ₁ Productividad laboral	Eficiencia del trabajador	1. El trabajador demuestra eficiencia dentro de su desempeño laboral.				✓		✓		✓		✓		
			2. El trabajador es eficiente en la capacidad de escucha.				✓		✓		✓		✓		
		Eficacia del trabajador.	3. El trabajador demuestra eficacia dentro de su desempeño laboral.				✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento de las metas del trabajador.	4. El trabajador logra sus meta prescritas dentro de sus funciones.				✓		✓		✓		✓		
		Nivel de producción del personal.	5. Los trabajadores actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, para aumentar su productividad.				✓		✓		✓		✓		
			6. La productividad demostrada por el personal se encuentra en las metas sugeridas				✓		✓		✓		✓		
	D ₂ Eficacia Laboral		7. Los empleados demuestran un nivel de calidad eficiente en el				✓		✓		✓		✓		

	Percepción del nivel de calidad de trabajo.	desempeño de sus funciones laborales.				✓		✓		✓		✓		
		8. La calidad del desempeño laboral se demuestra con la aceptación del público.				✓		✓		✓		✓		
	Metas logradas	9. El personal se siente satisfecho con las metas alcanzadas dentro del cumplimiento de sus funciones.				✓		✓		✓		✓		
		10. Las metas logradas por el personal se refleja en la estadística semestral.				✓		✓		✓		✓		
	Cumplimiento de las tareas asignadas.	11. El personal cumple con las tareas asignadas intro laboral.				✓		✓		✓		✓		
		12. El personal cumple con las tareas asignadas extra laboral.				✓		✓		✓		✓		
	Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	13. El conocimiento que posee el personal o empleado es eficaz demostrada en su puesto laboral.				✓		✓		✓		✓		
D3. Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal.	14. El personal mantiene la responsabilidad en el desempeño de sus funciones.				✓		✓		✓		✓		
		15. El personal demuestra puntualidad en el inicio de sus funciones.				✓		✓		✓		✓		
	Nivel de conocimientos técnicos.	16. El personal demuestra un nivel de conocimiento técnico en el desempeño de sus funciones.				✓		✓		✓		✓		

	Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.	17. El personal demuestra capacidad de liderazgo en cada comisión designada.				✓		✓		✓		✓		
		18. El personal demuestra capacidad de cooperación frente a sus homólogos laborales.				✓		✓		✓		✓		
	Nivel de adaptabilidad del trabajador.	19. El personal novel muestra un nivel de adaptabilidad laboral mediata.				✓		✓		✓		✓		
		20. El personal novel muestra un nivel de adaptabilidad laboral inmediata.				✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desempeño laboral

OBJETIVO: Demostrar los resultados de los trabajadores sobre el desempeño laboral que se realiza en la municipalidad.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad de Rondos, Lauricocha-2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alcalá Quispe Magaly Aimee

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Administración de la educación

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

UCV UNIVERSIDAD CAYMA
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
INVESTIGADORA

MATRIZ DE VALIDACION GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad de Rondos, Lauricocha -2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION											
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA La administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos	D ₁ Planeación.	Planificación estratégica	1. El Alcalde muestra capacidad de planificación estratégica				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			2. La gerencia de planificación demuestra eficiencia dentro de sus funciones estratégicas				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Planificación de actividades	3. Respetan tus opiniones cuando planifican su plan de actividades.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			4. El proceso de planeación de actividades es integral, permanente y participativo, articulando a la Municipalidad con los vecinos.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			5. Actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, en la planificación de actividades				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	D ₂ . Organización	División organizacional	6. La estructura organizativa actual de la Municipalidad, para su diseño organizacional ha asumido un criterio de departamentalización tradicional.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

		Organigrama	7. El organigrama cumple la función orientadora en sus elementos integrales.			✓		✓		✓		✓		
		Estándares establecidos	8. El Alcalde respeta los estándares establecidos dentro del manejo de transparencia.			✓		✓		✓		✓		
		Manuales	9. Se pone en práctica los manuales de funciones a cabalidad			✓		✓		✓		✓		
		Funciones	10. Los funcionarios conocen sus funciones específicas.			✓		✓		✓		✓		
	D₃. Dirección	Delegación de autoridad	11. El Alcalde siempre delega funciones a los funcionarios.			✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad	12. En todo momento muestran responsabilidad los integrantes de la Municipalidad.			✓		✓		✓		✓		
	D₃. Dirección	Liderazgo	13. El Alcalde y sus funcionarios muestran capacidad de liderazgo frente a los casos de rutina dentro del cumplimiento de sus funciones.			✓		✓		✓		✓		
		Motivación	14. El Alcalde y sus funcionarios siempre muestran estrategias de motivación para el personal del municipio.			✓		✓		✓		✓		
		Comunicación	15. El Alcalde mantiene una comunicación asertiva con sus funcionarios.			✓		✓		✓		✓		
	D₄. Control	Evaluación del desempeño	16. Te encuentras satisfecho con la evaluación de desempeño que realizan tus superiores.			✓		✓		✓		✓		
		Capacitación	17. Se realizan permanentemente capacitaciones organizadas por la Municipalidad.			✓		✓		✓		✓		

	Formación	18. El personal de la Municipalidad tiene buena formación académica demostrados a través de los títulos y grados				✓		✓		✓		✓		
	Actualización	19. El personal se encuentra actualizado frente el uso de la tecnología de la información y comunicación.				✓		✓		✓		✓		
	Rotación de personal	20. Se realiza la rotación de personal, teniendo en cuenta criterios en beneficio de la Municipalidad.				✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Gestión Administrativa

OBJETIVO: Recoger información como están manejando la gestión administrativa en la municipalidad.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rondos, Lauricocha-2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Dr. Javier Mendoza Balarezo
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACION DESEMPEÑO LABORAL

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad de Rondos. Lauricocha -2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION											
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2. DESEMPEÑO LABORAL Es "la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral	D ₁ Productividad laboral	Eficiencia del trabajador	1. El trabajador demuestra eficiencia dentro de su desempeño laboral.				✓		✓		✓		✓		
			2. El trabajador es eficiente en la capacidad de escucha.				✓		✓		✓		✓		
		Eficacia del trabajador.	3. El trabajador demuestra eficacia dentro de su desempeño laboral.				✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento de las metas del trabajador.	4. El trabajador logra sus meta prescritas dentro de sus funciones.				✓		✓		✓		✓		
		Nivel de producción del personal.	5. Los trabajadores actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, para aumentar su productividad.				✓		✓		✓		✓		
			6. La productividad demostrada por el personal se encuentra en las metas sugeridas				✓		✓		✓		✓		
	D ₂ . Eficacia Laboral		7. Los empleados demuestran un nivel de calidad eficiente en el				✓		✓		✓		✓		

		Percepción del nivel de calidad de trabajo.	desempeño de sus funciones laborales.				✓		✓		✓		✓	
			8. La calidad del desempeño laboral se demuestra con la aceptación del público.				✓		✓		✓		✓	
		Metas logradas	9. El personal se siente satisfecho con las metas alcanzadas dentro del cumplimiento de sus funciones.				✓		✓		✓		✓	
			10. Las metas logradas por el personal se refleja en la estadística semestral.				✓		✓		✓		✓	
		Cumplimiento de las tareas asignadas.	11. El personal cumple con las tareas asignadas intro laboral.				✓		✓		✓		✓	
			12. El personal cumple con las tareas asignadas extra laboral.				✓		✓		✓		✓	
		Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	13. El conocimiento que posee el personal o empleado es eficaz demostrada en su puesto laboral.				✓		✓		✓		✓	
D3. Eficiencia laboral		Responsabilidad del personal.	14. El personal mantiene la responsabilidad en el desempeño de sus funciones.				✓		✓		✓		✓	
			15. El personal demuestra puntualidad en el inicio de sus funciones.				✓		✓		✓		✓	
		Nivel de conocimientos técnicos.	16. El personal demuestra un nivel de conocimiento técnico en el desempeño de sus funciones.				✓		✓		✓		✓	

	Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.	17. El personal demuestra capacidad de liderazgo en cada comisión designada.				✓		✓		✓		✓		
		18. El personal demuestra capacidad de cooperación frente a sus homólogos laborales.				✓		✓		✓		✓		
	Nivel de adaptabilidad del trabajador.	19. El personal novel muestra un nivel de adaptabilidad laboral mediata.				✓		✓		✓		✓		
		20. El personal novel muestra un nivel de adaptabilidad laboral inmediata.				✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desempeño laboral

OBJETIVO: Demostrar los resultados de los trabajadores sobre el desempeño laboral que se realiza en la municipalidad.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad de Rondos, Lauricocha-2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Dr. Javier **Mendoza Balarezo**
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACION GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad de Rondos, Lauricocha -2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION											
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA La administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos	D ₁ Planeación.	Planificación estratégica	1. El Alcalde muestra capacidad de planificación estratégica				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			2. La gerencia de planificación demuestra eficiencia dentro de sus funciones estratégicas				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Planificación de actividades	3. Respetan tus opiniones cuando planifican su plan de actividades.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			4. El proceso de planeación de actividades es integral, permanente y participativo, articulando a la Municipalidad con los vecinos.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			5. Actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, en la planificación de actividades				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	D ₂ Organización	División organizacional	6. La estructura organizativa actual de la Municipalidad, para su diseño organizacional ha asumido un criterio de departamentalización tradicional.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

		Organigrama	7. El organigrama cumple la función orientadora en sus elementos integrales.				✓		✓		✓		✓	
		Estándares establecidos	8. El Alcalde respeta los estándares establecidos dentro del manejo de transparencia.				✓		✓		✓		✓	
		Manuales	9. Se pone en práctica los manuales de funciones a cabalidad				✓		✓		✓		✓	
		Funciones	10. Los funcionarios conocen sus funciones específicas.				✓		✓		✓		✓	
	D₃ Dirección	Delegación de autoridad	11. El Alcalde siempre delega funciones a los funcionarios.				✓		✓		✓		✓	
		Responsabilidad	12. En todo momento muestran responsabilidad los integrantes de la Municipalidad.				✓		✓		✓		✓	
	D₃ Dirección	Liderazgo	13. El Alcalde y sus funcionarios muestran capacidad de liderazgo frente a los casos de rutina dentro del cumplimiento de sus funciones.				✓		✓		✓		✓	
		Motivación	14. El Alcalde y sus funcionarios siempre muestran estrategias de motivación para el personal del municipio.				✓		✓		✓		✓	
		Comunicación	15. El Alcalde mantiene una comunicación asertiva con sus funcionarios.				✓		✓		✓		✓	
	D₄ Control	Evaluación del desempeño	16. Te encuentras satisfecho con la evaluación de desempeño que realizan tus superiores.				✓		✓		✓		✓	
		Capacitación	17. Se realizan capacitaciones permanentemente organizadas por la Municipalidad.				✓		✓		✓		✓	

	Formación	18. El personal de la Municipalidad tiene buena formación académica demostrados a través de los títulos y grados				✓		✓		✓		✓	
	Actualización	19. El personal se encuentra actualizado frente el uso de la tecnología de la información y comunicación.				✓		✓		✓		✓	
	Rotación de personal	20. Se realiza la rotación de personal, teniendo en cuenta criterios en beneficio de la Municipalidad.				✓		✓		✓		✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Gestión Administrativa

OBJETIVO: Recoger información como están manejando la gestión administrativa en la municipalidad.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad distrital de Rondos. Lauricocha-2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: BALTAZAR SULCA FRANIC

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: D.O.C.T.O.R

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

[Handwritten signature]
.....

MATRIZ DE VALIDACION DESEMPEÑO LABORAL

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad de Rondos. Lauricocha -2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION											
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2. DESEMPEÑO LABORAL Es "la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral"	D ₁ Productividad laboral	Eficiencia del trabajador	1. El trabajador demuestra eficiencia dentro de su desempeño laboral.				✓		✓		✓		✓		
			2. El trabajador es eficiente en la capacidad de escucha.				✓		✓		✓		✓		
		Eficacia del trabajador.	3. El trabajador demuestra eficacia dentro de su desempeño laboral.				✓		✓		✓		✓		
			4. El trabajador logra sus meta prescritas dentro de sus funciones.				✓		✓		✓		✓		
		Nivel de producción del personal.	5. Los trabajadores actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, para aumentar su productividad.				✓		✓		✓		✓		
			6. La productividad demostrada por el personal se encuentra en las metas sugeridas				✓		✓		✓		✓		
	D ₂ Eficacia Laboral		7. Los empleados demuestran un nivel de calidad eficiente en el				✓		✓		✓		✓		

		Percepción del nivel de calidad de trabajo.	desempeño de sus funciones laborales.				✓		✓		✓		✓		
			8. La calidad del desempeño laboral se demuestra con la aceptación del público.				✓		✓		✓		✓		
	Metas logradas		9. El personal se siente satisfecho con las metas alcanzadas dentro del cumplimiento de sus funciones.				✓		✓		✓		✓		
			10. Las metas logradas por el personal se refleja en la estadística semestral.				✓		✓		✓		✓		
	Cumplimiento de las tareas asignadas.		11. El personal cumple con las tareas asignadas intro laboral.				✓		✓		✓		✓		
		12. El personal cumple con las tareas asignadas extra laboral.					✓		✓		✓		✓		
		Conocimiento dentro del puesto de trabajo.	13. El conocimiento que posee el personal o empleado es eficaz demostrada en su puesto laboral.				✓		✓		✓		✓		
D3. Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal.		14. El personal mantiene la responsabilidad en el desempeño de sus funciones.				✓		✓		✓		✓		
			15. El personal demuestra puntualidad en el inicio de sus funciones.				✓		✓		✓		✓		
	Nivel de conocimientos técnicos.	16. El personal demuestra un nivel de conocimiento técnico en el desempeño de sus funciones.				✓		✓		✓		✓			

	Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.	17. El personal demuestra capacidad de liderazgo en cada comisión designada.				✓		✓		✓		✓		
		18. El personal demuestra capacidad de cooperación frente a sus homólogos laborales.				✓		✓		✓		✓		
	Nivel de adaptabilidad del trabajador.	19. El personal novel muestra un nivel de adaptabilidad laboral mediata.				✓		✓		✓		✓		
		20. El personal novel muestra un nivel de adaptabilidad laboral inmediata.				✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desempeño laboral

OBJETIVO: Demostrar los resultados de los trabajadores sobre el desempeño laboral que se realiza en la municipalidad.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad de Rondos. Lauricocha-2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ...BALTAZAR SULCA, FRANK.....

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: ...DOCTOR.....

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	-------------------	---------------------	--------------	-----------

7/23/18

ANEXO N°3 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO (esquema)	DIMENSIONES	METODOS
<p>General</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos- Lauricocha ,2018?</p>	<p>General</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos- Lauricocha , 2018.</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Rondos - Lauricocha , 2018.</p>	<p>V1:</p> <p>Gestión administrativa</p>		<p>Gestión de Planeación.</p> <p>Gestión de Organización.</p> <p>Gestión de Dirección</p> <p>Gestión de Control</p>	<p>Tipo:</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño: Correlacional de corte transversal</p> <p>En donde: M = Muestra O1 (X) = Observación de la variable X: Gestión administrativa O2 (Y) = Observación de la variable Y: desempeño laboral r = Relación existente entre las variables.</p> <p>Población censal:</p> <p>El 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rondos- Lauricocha.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: Cuestionarios, Encuestas.</p>
<p>Específico</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos- Lauricocha , 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos- Lauricocha , 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos- Lauricocha , 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión de control y el</p>	<p>Específico</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos- Lauricocha ,2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos- Lauricocha , 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos- Lauricocha , 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre</p>	<p>Específico</p> <p>Identificar la relación entre la gestión de planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos- Lauricocha, 2018.</p> <p>Identificar la relación entre la gestión de organización y el desempeño laboral en la Municipalidad de Rondos- Lauricocha, 2018.</p> <p>Identificar la relación entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos- Lauricocha, 2018.</p> <p>Identificar la relación entre la gestión de control y el</p>	<p>V2:</p> <p>Desempeño laboral</p>		<p>Productividad laboral</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p>	

desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos- Lauricocha , 2018?	la gestión de control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos- Lauricocha ,2018.	desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos - Lauricocha, 2018.				
---	--	---	--	--	--	--



Municipalidad Distrital de Rondos

Provincia de Lauricocha – Huánuco

Creado el 27 de Diciembre de 1932 por Ley N° 7665
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RONDOS, PROVINCIA DE LAURICOCHA, REGION HUANUCO QUE; AL FINAL SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Qué; Fausto García Vergara, identificado con DNI: N° 42781167 y Francisco Huamán Sánchez identificado con DNI: N° 22731889; estudiantes del programa de Maestría de la escuela de posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", en la sede de la ciudad de Huánuco, ha aplicado los instrumentos de recojo de información consistente en un Cuestionario para Conocer la Gestión y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital, para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE RONDOS. LAURICOCHA-2018"

Se le expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Rondos; 18 de Junio de 2018



"Rondos, mirador del hombre más antiguo de América"

Jr. Palmas S/N. Frente de la Plaza de Armas, Rondos, Lauricocha, Huánuco

informacionrondos@gmail.com - www.munirondos.gob.pe

Gestión 2015 – 2018

Lic. Cayo Garay Espinoza
Alcalde

ANEXO N° 4: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rondos –colaboradores.