



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores  
de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Candia Medina, Reysser Moises (ORCID: 0000-0003-3457-2130)

**ASESORA:**

Dra. Ramírez Lau, Sandra Cecilia (ORCID: 0000-0002-6970-2778)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias funcionales

LIMA – PERÚ

2022

**Dedicatoria:**

Para mi Madre y mi Padre:

Sra. Ana María Medina Torres

Sr. Moises Candia Figueroa

**Agradecimiento:**

A mi asesora, por ser parte del proceso de elaboración de la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo y sus docentes por todo el conocimiento impartido.

A los trabajadores de la municipalidad por responder el cuestionario de encuesta.

A los jurados por sus sugerencias y comentarios que han contribuido a fortalecer el informe de tesis.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y Operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro-Cusco 2021, según sus dimensiones.....	19
Tabla 2 Nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro-Cusco 2021 .....	20
Tabla 3 Correlación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral .....	21
Tabla 4 Correlación entre la dimensión planificación y desempeño laboral .....	22
Tabla 5 Correlación entre la dimensión organización y desempeño laboral .....	23
Tabla 6 Correlación entre la dimensión dirección y desempeño laboral .....	24
Tabla 7 Correlación entre la dimensión control y desempeño laboral .....	25

## Resumen

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco 2021. Esta investigación fue de tipo aplicada, descriptiva correlacional, transverseccional, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental.

La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la municipalidad. Se utilizó como técnica la encuesta y se utilizaron dos instrumentos para evaluar las variables gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores.

Los resultados mostraron que el 100% de los trabajadores indican que la gestión administrativa en la municipalidad se desarrolla en un nivel medio. Por otro lado un 90% de los trabajadores indicaron que el desempeño laboral en la municipalidad se desarrolla en un nivel medio y un 10% en un nivel bajo.

Se concluye que existe una relación directa de nivel alto ( $\text{sig.} < 0.05$ ), con un coeficiente de Pearson de 0.771, entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral, por lo tanto a mayor nivel de gestión administrativa, mejor será el desempeño laboral.

**Palabras clave:** *Desempeño laboral, gestión administrativa, proceso administrativo.*

## **Abstract**

The objective of the research work was to determine the relationship between administrative management and job performance of the workers of the District Municipality of Pillpinto, Paruro, Cusco 2021. This research was applied, descriptive, correlational, cross-sectional, with a quantitative approach and non-experimental design.

The sample consisted of 20 workers from the municipality. The survey was carried out as a technique and two instruments were used to evaluate the variables of administrative management and work performance of the workers.

The results show that 100% of the workers indicate that administrative management in the municipality is developed at a medium level. On the other hand, 90% of the workers indicated that job performance in the municipality is developed at a medium level and 10% at a low level.

It is concluded that there is a direct high-level relationship (sig. <0.05), with a Pearson coefficient of 0.771, between the administrative management variable and the job performance variable, therefore the higher the administrative management level, the better the job performance.

**Keywords:** *Administrative management, administrative process, job performance.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

A medida que las poblaciones continúen aumentando a nivel mundial, es probable que los problemas dentro de la administración pública se desarrollen y persistan lo suficiente como para generar discusión. La implementación de políticas gubernamentales en un mundo de demanda creciente y recursos finitos planteará un problema para los gobiernos en las próximas décadas. Es hora de que los administradores públicos se reúnan y analicen los problemas fundamentales dentro del campo con la mentalidad de que las viejas prácticas no funcionarán en el futuro. Por lo tanto, la búsqueda de soluciones no debe provenir de fuentes tradicionales, sino no convencionales. (Vaz, 2016)

Los gobiernos deben pasar de la reacción a la acción para avanzar, abordar nuevos problemas y ganarse la confianza del público. Los gobiernos tienen cada vez más la tarea de resolver problemas complejos e interinstitucionales. Muchos problemas, incluida la fuerza laboral en edad de jubilación, la falta de flexibilidad salarial, un proceso de contratación engorroso y pautas de promoción que priorizan la tenencia sobre el talento, han dejado a algunas organizaciones públicas sin una fuerza laboral adecuada para hacer bien su trabajo. Para resolver los problemas es necesario que todos los niveles de gobierno trabajen juntos. El gobierno debe trabajar con los sectores privados y sin fines de lucro. La capacidad de colaborar con todas estas entidades debe fomentarse y desarrollarse para mejorar la eficacia del gobierno. (Los grandes desafíos de la administración pública, 2020 )

En todo el mundo son pocas las organizaciones en implementar sistemas para el talento humano que permitan se sientan motivados en la realización de las actividades asignadas, al no ser valorados ni compensados por su trabajo, originando una insatisfacción laboral que reduce la productividad en la organización. Es por ello que la motivación viene a ser un factor importante en el desempeño de los trabajadores de las organizaciones (Bohárquez et al., 2020).

A nivel de Perú, la administración pública muestra una lista de problemas que se da desde los niveles bajos de preparación profesional hasta el mínimo interés en resolver de manera veloz los obstáculos burocráticos. (Sandoval, 2015).

La gestión pública peruana también presenta serias dificultades en el lado de los recursos humanos. Siendo primordial abordar procesos de mejora para adentrarse



hacia un moderno estado con la misión de servir al ciudadano. La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, señala ocho principales motivos causantes de las deficiencias en la gestión pública en el Perú. Ellas vienen a ser: Primero un pésimo diseño de la estructura organizacional y funciones, segundo un ineficiente sistema de proyección y problemas de coyuntura con el método del presupuesto público; tercero malos procesos de producción de bienes y servicios públicos; cuarto insuficiente equipamiento, gestión logística e infraestructura; quinto inapropiado gestión de recursos humanos y política; sexto inapropiado monitoreo y seguimiento de los procesos, insumos, productos y resultados de actividades y proyectos, así como la restringida evaluación de impactos y resultados; ausencia de métodos y métodos de gestión del conocimiento y la información; floja articulación entre diferentes gobiernos y sectores (Cárdenas, 2020).

Para estudiar el desempeño en el sector público necesariamente hay que considerar los problemas graves presentes en el área de recursos humanos. Estos problemas están vinculados a la falta de preparación profesional o técnica; al mínimo interés en resolver rápidamente los inconvenientes burocráticos en favor de la población; a la limitación de aumento de personal o retribuciones salariales a causa de los bajos niveles de recursos económicos; a la elevada rotación atada al cambio de autoridades; a la alta corrupción producto de intereses políticos y partidarios donde los altos funcionarios sacan provecho de este conservando su puesto, y a la ausencia de medidas para combatir toda corrupción del sector público vinculada al sector privado. (Sandoval, 2015)

La manera como se distribuyen los salarios entre los trabajadores dentro de una organización presenta un impacto en el desempeño laboral. La existencia de grandes diferencias salariales entre trabajadores genera un malestar afectando el funcionamiento organizacional. En tal sentido distintas investigaciones sugieren hacer público y discutir con los trabajadores la política salarial de la organización (Bykova y Coates, 2020; Hall et al., 2019; Bustos, 2020; Ferris et al., 2001; Main et al., 2018 citado por Tuesta et al., 2021)

En el Perú un 81% de los empleados consideran al clima laboral como un factor de suma importancia para el desempeño laboral. Donde un 86% podrían llegar a

retirarse de su trabajo al percibir un clima laboral negativo (El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño, 2018).

En la Municipalidad Distrital de Pillpinto, se percibió una serie de dificultades en la gestión administrativa y el desempeño laboral; los procesos administrativos no son llevados correctamente por los altos jefes. Respecto a la planeación; las metas, objetivos, los recursos establecidos y las actividades que se pretenden desarrollar en un determinado tiempo, no presentan una definición clara y correcta.

En cuanto a la organización; las coordinaciones de las actividades desarrolladas en la municipalidad no son realizadas con anticipación y no hay una correcta distribución de los recursos materiales, financieros, humanos, etc., esto dificulta alcanzar los objetivos planificados. Respecto a la dirección; no se percibe un liderazgo ni la influencia de los jefes en los subordinados a querer lograr los objetivos trazados. Respecto al control; los jefes inmediatos no se enfocan en garantizar el cumplimiento correcto de las actividades desarrolladas por sus subordinados, no evalúan las dificultades o problemas que se pueda generar durante el trabajo y por lo tanto no influyen en la adecuada toma de decisiones.

En cuanto al desempeño laboral se observó muchas dificultades en los trabajadores durante el desenvolvimiento de sus funciones, muchos de ellos no cumplen con eficiencia, eficacia y efectividad las actividades asignadas, siendo un retraso al cumplimiento de los objetivos propuestos por la municipalidad. Así también se percibe una baja competitividad en los empleados, muchos de ellos posiblemente por la poca experiencia laboral o la poca motivación que se genera dentro de la municipalidad, en consecuencia, se presenta una baja productividad laboral. Por lo tanto, todo se direcciona a un bajo desempeño laboral.

Según lo expuesto se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco 2021?, para los problemas específicos se plantea lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores?, ¿cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores?, ¿cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores?, ¿cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores?.

La presente investigación presenta un valor teórico ya que el contenido de este trabajo está sujeto a autores, sirviendo como aporte teórico a futuras investigaciones; es relevante en lo metodológico porque la estructuración del trabajo de investigación sigue una secuencia de pasos, aplicando procedimientos, técnicas e instrumentos, sirviendo como referencia a futuras investigaciones, es relevante en lo social porque servirá como aporte al fortalecimiento del manejo de la gestión municipal y es relevante en lo práctico porque a través de esta investigación se logrará identificar dificultades que se puedan ir generando respecto a las variables de estudio, permitiendo tomar acciones para reparar y mejorar la gestión municipal.

La presente investigación plantea como objetivo general lo siguiente: Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pillpinto, Paruro-Cusco 2021, para los objetivos específicos se plantea lo siguiente: Determinar la relación entre planificación y desempeño laboral de los trabajadores, determinar la relación entre organización y desempeño laboral de los trabajadores, determinar la relación entre dirección y desempeño laboral de los trabajadores, determinar la relación entre control y desempeño laboral de los trabajadores.

Como hipótesis general se plantea lo siguiente: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro-Cusco 2021. Para las hipótesis específicas se formula lo siguiente: Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores, existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores, existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores, existe relación entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores.

## II. MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes internacionales se tiene a Gruezo (2017) quien en su objetivo de investigación pretendió analizar el rendimiento laboral de los servidores públicos de una municipalidad. En lo cual utilizó el método de estudio básico descriptivo y explicativo, considerando una muestra de 107, aplicó como instrumento el cuestionario identificándose que los colaboradores presentaban niveles bajos en el cumplimiento y la responsabilidad de sus objetivos, misión y visión; siendo difícil conseguir una eficiente gestión laboral que ayude a desarrollar las competencias y un buen desempeño.

Ventura (2020) en su objetivo de estudio determinó la influencia de la gestión administrativa y la motivación en la producción de productos naturales en una empresa.

Se empleó el enfoque cuantitativo. Se aplicó el cuestionario como instrumento, a una muestra total de 60 personas. Se concluyó que la gestión administrativa incide en el desempeño laboral, así mismo ambas variables influyen en la producción de la empresa.

Palmar y Valero (2014) plantearon en su objetivo de estudio analizar las competencias y el desempeño laboral de los gerentes en el municipio de Mara. Presentó un enfoque cuantitativo, aplicando como instrumento el cuestionario a una muestra total de 31 trabajadores. Se determinó que los gerentes de los institutos presentan competencias básicas, funcionales y conductuales, muestran capacidades desarrolladas desde temprana edad que se van perfeccionando con el tiempo, conocen sus funciones y actividades a desarrollar, muestran capacidad al efectuar los procesos llevados a cabo habitualmente y muestran una buena interacción con el personal de la institución.

Jabbar et al. (2020) en su estudio tuvieron como objetivo determinar el nivel existente del efecto de la administración en las prácticas sobre desempeño laboral en universidades públicas empleados en Punjab, Pakistán. El enfoque de investigación fue cuantitativo, tuvo 180 participantes que fueron seleccionados de 6 universidades públicas. Se concluyó que hubo un efecto positivo y fuerte de las prácticas administrativas en el desempeño laboral de los empleados a nivel universitario.

Almawali et al. (2021) en el objetivo de su investigación pretendieron examinar la relación existente entre los factores motivacionales, desempeño laboral, compromiso de los empleados y el impacto de los factores motivacionales en el desempeño laboral. Presento un enfoque cuantitativo, donde hubo 111 encuestados que fueron empleados representativos gubernamentales del Ministerio de Educación. Se halló que los factores de este estudio tienen una asociación favorable, es decir que los factores motivacionales se relacionan positivamente con el compromiso de los empleados y el desempeño laboral, y que el compromiso de los empleados actúa como un mediador parcial en la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral.

Entre los antecedentes nacionales se tiene a Silva (2018), el objetivo de su investigación fue determinar la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Santa Anita, en el año 2016, utilizando el enfoque cuantitativo. Esta tesis abarcó como muestra un total de 80 trabajadores, empleó como instrumento el cuestionario. Se determinó la existencia de la relación entre las dos variables con un coeficiente de Rho de Spearman  $r=0.960$ , mostrando una correlación muy alta. El nivel de significancia fue 0.000 menor al nivel esperado ( $p < 0.05$ ), rechazando de esta manera la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Soto (2018) En el objetivo de su investigación planteó determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de Poroy, 2018. Desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, la muestra comprendió un total de 80 trabajadores utilizando como el cuestionario como instrumento. Los resultados marcaron la existencia de una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, según el estadístico de Spearman, donde el coeficiente de correlación obtiene el valor de 0,702, valor que indica una asociación alta y directa entre ambas variables.

Callirgos (2019) Planteó en el objetivo de su investigación determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de una Municipalidad. Para este estudio el enfoque utilizado fue el cuantitativo, tomando como muestra un total de 40 trabajadores, como instrumento se utilizó el cuestionario. Se determinó la ausencia de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, superando el grado de significación bilateral:  $p < 0,05$  a

$p(0,288)$   $Rho= 0,288$ . Aceptándose la hipótesis del investigador.

García y Huamán (2018) plantearon para el objetivo de estudio determinar la correlación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad, con un enfoque cuantitativo. La muestra abarcó a 25 trabajadores utilizando como instrumento el cuestionario. Determinándose una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Climaco (2019) Planteó como objetivo de estudio determinar la relación de entre gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, en el periodo 2019. Este trabajo presentó un enfoque cuantitativo, abarcó una muestra total de 72 trabajadores, utilizando el cuestionario como instrumento.

Se determinó que existe un considerable enlace entre ambas variables, sugiriéndose se implemente proyectos de mejora continua con los responsables de cada unidad a fin de mejorar la relación de las dos variables.

La teoría clásica de las organizaciones es la primera y principal teoría de las organizaciones. Esta teoría se halló en las industrias de la década de 1930 mantenido hasta la actualidad una gran influencia en las organizaciones. Esta teoría incluye profesionales de ingeniería mecánica e industrial, y economía. La teoría se fundamenta en que las organizaciones ocurren para generar fines económicos y concernientes con la producción; preexiste un mejor modo de organizarse para la producción y esa forma se puede hallar mediante la investigación científica sistemática; la producción se puede maximizar a través de la división de trabajo y especialización; las organizaciones y los individuos actúan según los principios económicos racionales; los empleados eran observados como piezas de intercambio en una maquina industrial, las cuales estaban hechos de carne solo cuando no era practico hacerlo de acero. (Merkle, 1980; Shafritz, Ott y Jang, 2005 y Önday, 2016)

Además, la teoría clásica de la organización se fundamenta en cuatro pilares clave: Incluyen división del trabajo, los procesos escalares y funcionales, la estructura y el alcance del control (Önday, O. 2016).

La escuela de la teoría clásica del proceso administrativo o la administración, parte de toda una organización y de su estructura garantizando la efectividad de todas las partes involucradas (direcciones, gerencias, departamentos y sus desempeñantes de ejecutores de tareas y cargos). La orientación, al nivel personal de cada empleado en correlación con las funciones, aumenta enormemente a nivel organizacional como un todo en relación con su estructura organizacional. El interés por la estructura como un todo de la organización forma la importancia básica del objetivo de estudio de la administración (Luna, 2015).

Henry Fayol es considerado como uno de los pioneros de la administración, donde considera importantes actividades o áreas funcionales que debería realizarse en cualquier organización como son las siguientes: primero las funciones técnicas, alusivas a la producción de servicios o bienes en una organización. Segundo a las funciones comerciales, referidas a la compra, venta e intercambio. Tercero a las funciones financieras, que se refiere a la búsqueda de capitales. Cuarto a las funciones de seguridad, se considera la preservación y protección de las personas y bienes. Quinto a las funciones de contabilidad, relacionadas a las estadísticas, costos, balances, registros e inventarios. Por último, a las funciones administrativas, que están relacionadas e integradas con las funciones anteriormente mencionadas, estas funciones administrativas son las encargadas de coordinar y sincronizar las otras funciones (Luna, 2015).

Fayol considera como funciones administrativas los siguientes elementos: dirección, organización, planificación, control y coordinación. Estos elementos de la administración aportado por Fayol, actualmente es la base para todas las organizaciones (Luna, 2015).

El nuevo enfoque de la gestión pública está orientado a los resultados, centrándose en los clientes, los productos y resultados. Se centra en la gestión por gestión de objetivos y desempeño, uso de mercados y mecanismos de tipo mercado en el lugar de mando centralizado y estilo de control de regulación, competencia y elección y devolución con una mejor correspondencia de autoridad,

responsabilidad y rendición de cuentas. (Katsamunska, 2012)

La Administración es una ciencia a través del cual se logran los objetivos y propósitos por medio del esfuerzo humano coordinado. El proceso administrativo es la manera de cómo se lleva a cabo la administración (Madrigal, 2009, p. 23).

Gonzales et al. (2020) menciona que la gestión administrativa lo asumen los directivos, encargados de supervisar las funciones de la organización, asegurando una correcta utilización de los recursos, con un efectivo flujo de información.

La gestión administrativa es una serie actividades realizadas a fin de dirigir una organización, a través de los recursos, tareas y esfuerzos, recursos y esfuerzos, demostrando facultad de coordinación y dirección en las actividades y acciones a desarrollar en una organización, previendo problemas y alcanzar los objetivos propuestos (Gonzales et al., 2020).

Gonzales et al. (2020) consideran cuatro funciones fundamentales en la gestión administrativa: en primer lugar, la planificación, en este proceso se definen las metas, se traza los objetivos, se establece los recursos y las actividades a emplear en un determinado tiempo. En segundo lugar, la organización, proceso en el cual se arma una estructura para distribuir los recursos materiales, financieros, tecnológicos, sujetos y de información, para llevar a cabo el trabajo, y lograr alcanzar los objetivos planificados. En tercer lugar, la dirección, en este proceso se realizan de las estrategias trazadas, abocando los esfuerzos hacia el desempeño de los objetivos, mediante la comunicación, el liderazgo y la motivación. Finalmente, el control, la cual se pretende lograr que las tareas previstas se mantengan alineadas a las estrategias planificadas, para lograr corregir cualquier problema y evaluar los resultados, perfeccionando de esta forma el desarrollo de la toma de decisiones.

Por otro lado Cano (2017) considera las siguientes etapas como parte proceso administrativo: Planeación, proceso por medio del cual, los encargados de direccionar la organización, proyectan y diseñan el rumbo de una organización enfocados en la misión y visión organizacional. Organización, se refiere a las coordinaciones de las actividades realizadas por los trabajadores de una organización, que tiene como objetivo sacar el mayor beneficio posible de los elementos técnicos, humano, tecnológicos y materiales. Dirección, se entiende



como la influencia interpersonal de un superior sobre sus subordinados a fin de obtener los objetivos organizacionales; a través de la comunicación, supervisión y la motivación. Control, encargado de garantizar el cumplimiento de los propósitos y políticas de una organización bajo la administración adecuada de los recursos disponibles en términos de eficiencia y eficacia.

El modelo teórico de Campbell se basa en un modelo de medición altamente restringido que habla de una relación compensatoria entre la actitud latente de una persona y los costos que conlleva cualquier comportamiento específico. Supera la debilidad general del modelo tripartito original (es decir, su relativa irrelevancia para el comportamiento real) y ofrece una explicación parsimoniosa del comportamiento. (Florian y Mark, 2019)

Este modelo nace por querer medir el desempeño laboral de una forma exhaustiva, este modelo viene a ser un pilar teórico en la valoración del desempeño laboral, la finalidad es contar con los mecanismos primordiales para medir el desempeño de la misma forma ayudar a tener estrategias orientadas a cumplir con los objetivos que están diseñados por las mismas organizaciones al desempeño de los objetivos diseñados por las organizaciones, donde orienta el comportamiento de los empleados, así mismo la toma de control de los resultados que se tenga (Bautista et al., 2020).

Campbell et al. (1993) citado en Bautista et al. (2020), desarrollaron componentes del desempeño laboral, a través de las cuales poder referir la estructura del desempeño que se da en los trabajos, estos componentes son: Primero el sustento de la disciplina personal, abarca los comportamientos positivos en el lugar de trabajo. Segundo la administración, dirigido a las conductas direccionado a la integración, que generan soluciones a los problemas y la organización de los recursos. Tercero los dominios de tareas específicas, la capacidad que tendrá el sujeto en la realización de las tareas asignadas. Cuarto las destrezas en tareas no específicas, que no son exclusivas del trabajo, pero queridos por el empleador. Quinto la supervisión, la influencia de un superior sobre los subordinados influyendo en el desempeño. Sexto la facilitación del rendimiento en equipo, el nivel que tienen en colaboración y apoyo entre compañeros de trabajo con una meta en común. Por último, comunicación escrita y oral, facilidades de los trabajadores para hablar o escribir frente a una audiencia.

Respecto de la teoría de la calidad total, Chiavenato (2002) citado en López (2005), señala que la calidad total como filosofía de gestión, pretende involucrar a todos los miembros de una organización para la búsqueda persistente del perfeccionamiento y autosuperación continuo.

La calidad total es una meta organizacional, el cual permite brindar mayor satisfacción al usuario. La implementación del modelo de calidad total cumple un papel transformador brindando al servicio o producto un valor agregado. El modelo de la calidad involucra un impacto en la eficiencia organizacional, un mejoramiento continuo de la organización, optimización de recursos y control o reingeniería de procesos, aumento en el desempeño y productividad laboral. (Chacón y Rugel, 2018)

Longenecker y Scazzero (1993) señalan que para lograr el camino hacia la calidad total, generalmente se debe considerar los siguientes aspectos: Definir claramente qué es la calidad y desarrollar estándares de calidad; realización de capacitación de calidad para toda la organización; desarrollar mediciones significativas de la calidad tanto para los procesos de trabajo como para cada miembro de la organización; establecer un sistema para tomar acciones correctivas cuando surjan problemas de calidad del producto; emplear prácticas de gestión informadas para fomentar la participación de los empleados; y desarrollar una cultura organizacional y un sistema de recompensas, que inculque la creencia de que la calidad debe ser la principal preocupación de todos.

El desempeño laboral es la manera de como se desenvuelven los empleados durante su jornada de trabajo, ajustándose a los requerimientos y exigencias organizacionales, cumpliendo con eficiencia, eficacia y efectividad las funciones asignadas, permitiendo alcanzar los objetivos propuestos y por consiguiente el éxito organizacional (Palmar y Valero, 2014).

El desempeño laboral hace referencia al comportamiento que tienen los trabajadores en una organización y los resultados que logren obtener en base a su trabajo, generando un valor organizativo (Bienkowska y Tworek, 2020).

El desempeño laboral es la combinación de cinco aspectos: la capacidad con la que se desarrollan las tareas, el cuidado y atención que se pone al realizar las tareas, las reglas o normas aplicadas al cumplimiento de los deberes y obligaciones

en el trabajo, la mejora o progreso obtenidos en el trabajo y la aptitud para la innovación en el trabajo. (Ali-Hassan et al., 2015 y Yuen et al., 2018).

Desempeño laboral es el valor agregado de una organización producto del conjunto de comportamientos de los trabajadores, que ayudan en las metas organizacionales de manera directa o indirecta a cumplirse (June y Mahmood, 2011; Rich et al., 2010 y Campbell, 1990).

El desempeño laboral viene a ser la manera de como los trabajadores ejecutan con efectividad todas aquellas actividades relacionadas directamente con su lugar de trabajo, apoyando al cumplimiento de los objetivos organizacionales. (Bienkowska y Tworek, 2020).

Bevan (2012) citado por Al-Omari y Okasheh (2017), señalan que el desempeño laboral influye de manera importante en el rendimiento de cualquier organización, presenta gran importancia puesto que el desempeño de los trabajadores conducirá al éxito organizacional.

Alles (2013) citado en García (2020), presenta las siguientes dimensiones para el desempeño laboral: Competencia, Productividad y Motivación.

La competencia son aquellas tareas, funciones y roles de un profesional y obligaciones para el desarrollo adecuado en su puesto de trabajo; esta capacidad resulta de un correcto proceso de preparación y capacitación (Gómez, 2015).

Collazos y García (1999), Tejada (2005), Medina y Domínguez (2006) citado en Charria et al. (2011) mencionan que la competencia es un factor multifacético, multidimensional y muy complejo, que se basa en temas de la personalidad, incluyendo el grupo de comportamientos, conocimientos y actitudes de una persona evidenciando su capacidad para ejercer un trabajo, profesión o resolver situaciones problemáticas en la interacción con el medio social y laboral.

La competencia profesional es el conjunto de características presentes en una persona relacionadas de manera directa con una correcta ejecución de las tareas en un puesto de trabajo (Bayotzis, 1982 citado por Charria et al., 2011).

La productividad mide el valor económico que se puede generar en base al desarrollo de nuestro trabajo y la utilización de nuestro capital. El aumento de la productividad permite generar mayor valor económico con poco capital y poco trabajo. Un incremento en la productividad supone producir más con lo mismo

(Galindo et al., 2015).

Pinder (1998) citado en Ramírez et al. (2019) define la motivación laboral como un conjunto de fuerzas originadas en el interior y en el más allá del ser humano, para comenzar un comportamiento en relación con el trabajo y determinar su dirección, forma e intensidad.

Kamdron (2016) define la motivación como el proceso psicológico generador de impulsos, direccionando y dando firmeza al comportamiento humano. La motivación puede facilitar información sobre las razones latentes al comportamiento personal del ser humano. La motivación direcciona, energiza y da sostén a la acción.

Sobre la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, Smith y Cronje (1992) citado en Badubi (2017), explican que esta teoría se basa en el hecho de que las personas quieren aumentar lo que quieren lograr en la vida y sus necesidades son priorizados según su importancia.

Maslow propuso 5 etapas que ubica las necesidades la persona en distintas categorías y prioriza su consecución. Las cuales son: en primer lugar, las necesidades fisiológicas (ropa, refugio, comida); en segundo lugar, las necesidades de protección y seguridad (protección física); en tercer lugar, las necesidades sociales (formación de grupos); en cuarto lugar, estimar las necesidades (el reconocimiento por los demás finalmente las necesidades de autorrealización (conseguir objetivos) (Badubi, 2017).

La teoría de los dos factores de Herzberg se basa en la jerarquía de las necesidades de Maslow, donde empieza con la idea de que es lo que provoca la satisfacción laboral, la cual es todo lo contrario de todo aquello que cause insatisfacción laboral. Así mismo hizo que los participantes identifiquen las cosas que les hacen sentirse positivos con el trabajo que realizan y las que les hacen sentir negativo. Teniendo como resultado, descubrió Herzberg que a la gente le hace feliz lo que hacen o la forma en que se utilizan, por otra parte, lo que le hace infeliz a las personas es la forma o manera en que se les trata (Haque et al. 2014).

Las teorías de los factores de higiene se definen como; políticas de la empresa y gestión empresarial, condiciones laborales, sueldos y salarios, prestaciones a los empleados, gerentes, relaciones entre trabajadores del mismo

nivel y subordinados, estatus y promoción, seguridad ocupacional y respeto por la vida persona. (Turabik y Baskan, 2014)

Los factores motivacionales en la teoría son; el sentido de logro, reconocimiento, apreciación, toma de decisiones independiente, el trabajo en sí (valor otorgado por el trabajador), responsabilidad asegurada desde el trabajo, ascenso oportunidades, desarrollo personal (desarrollo del trabajo en sí y contribución a su entorno por parte de las investigaciones). (Turabik y Baskan, 2014)

### III. METODOLOGÍA

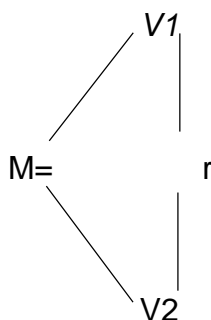
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo utilizó una investigación de tipo aplicada, descriptiva correlacional porque se determinó mediante el conocimiento científico, conseguir medios o soluciones de una necesidad específica (Harman et al., 2020); presentó un enfoque cuantitativo porque se basó en la recolección de datos de los trabajadores de la municipalidad para su estudio, así mismo se probó la hipótesis con el análisis estadístico de las dos variables de estudio (Hernández et al., 2014 y Manterola et al., 2019).

Se recurrió al diseño no experimental para la investigación, puesto que no se pretendió manipular las variables, solo se observaron los fenómenos y se midieron tal cual se presenten en la municipalidad. Fue de tipo transeccional porque recopiló información de las variables en un momento dado. Fue de tipo descriptiva, correlacional dado que admitió conocer la relación entre las dos variables a estudiadas (Hernández et al., 2014).

#### Figura 1

*Esquema del diseño de investigación.*



V1 --> gestión administrativa.

V2 --> desempeño laboral.

M --> muestra de estudio.

R --> coeficiente de correlación entre variables.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variable 1: Gestión administrativa**

**Definición conceptual:** La gestión administrativa es una serie actividades realizadas a fin de dirigir una organización, a través de un conjunto de tareas, recursos y esfuerzos, demostrando capacidad de coordinación y dirección en las acciones y actividades a desarrollar en una organización, previendo problemas y alcanzar los objetivos propuestos (Gonzales et al., 2020).

**Definición operacional:** La gestión administrativa contempla cuatro dimensiones: Planificación, organización, control y dirección (Gonzales et al., 2020).

#### **Variable 2: Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** El desempeño laboral es la manera de como se desenvuelven los empleados durante su jornada de trabajo, ajustandose a los requerimientos y exigencias organizacionales, cumpliendo con eficiencia, eficacia y efectividad las funciones asignadas, permitiendo alcanzar los objetivos propuestos y por consecuente el éxito organizacional (Palmar y Valero, 2014).

**Definición operacional:** El desempeño laboral contempla tres dimensiones: competencia, productividad y motivación (Alles, 2013) citado en (García, 2020).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población es definida como un conjunto de todas las unidades que poseen características variables en estudio y para las cuales los hallazgos de la investigación pueden ser generalizados. La población consta de todas las unidades en que se pueden aplicar los resultados de la investigación. (Shukla, 2020)

La población para esta investigación abarcó un total de 20 trabajadores.

La muestra se define como una parte de la población que la representa completamente. Es decir, las unidades, seleccionados de la población como muestra, deben representar todo tipo de características de diferentes tipos de unidades de población (Shukla, 2020).

Para la muestra se consideró el total de la población, representada por los veinte trabajadores de la municipalidad.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la investigación se utilizó dos cuestionarios los cuales se encuentran validados por expertos. Para la variable 1 el instrumento cuenta con 12 preguntas y para la variable 2 el instrumento cuenta con 18 preguntas, ambos instrumentos permitieron medir el grado de relación existente de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores. Por lo tanto, la técnica a utilizarse en esta investigación fue la encuesta.

La investigación por encuestas se define como La recopilación de información de una muestra de individuos a través de sus respuestas a las preguntas (Pronto, 2015)

El cuestionario es simplemente una lista de preguntas mimeografiadas o impresas que son contempladas por o para que un encuestado de su opinión. El cuestionario es el principal medio de recopilación cuantitativa e información primaria, permite conocer datos cuantitativos recopilados de forma estandarizada para que los datos sean internamente consistente y coherente para el análisis. (Roopa y Rani, 2012)

### **3.5. Procedimientos**

En la recolección de los datos se hizo el uso de dos instrumentos, enfocado en las dos variables de estudio, para ello se solicitó previamente el permiso a la máxima autoridad de la municipalidad distrital de Pillpinto para la autorización de la aplicación de los instrumentos al personal, para la recolección de la información correspondiente. Posterior a ello se pasó a procesar los datos y realizar el análisis estadístico.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el análisis estadístico descriptivo, se empleó cálculos estadísticos mediante el software SPSS. Así mismo, para el análisis estadístico inferencial primero se aplicó la de prueba de normalidad Shapiro Wilk debido a que la investigación fue menor a 50 trabajadores. Según los resultados se determinó que los datos seguían una distribución normal por lo cual se empleó el estadígrafo Pearson (Hernández et al., 2014).

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación cumplió con los siguientes aspectos éticos:



Responsabilidad, la investigación se realizó demostrando responsabilidad en cada proceso de su ejecución, asimismo se presentó una responsabilidad con la institución al mantener la total confiabilidad de la información obtenida de ella. Transparencia, el contenido de la investigación es transparente, no se omitió información que altere el desarrollo del trabajo en su contenido. Mantuvo un rigor científico con un adecuado procedimiento en su ejecución, y un nivel alto en lo profesional y científico para una alta competitividad de trabajo de investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Nivel de gestión administrativa en la municipalidad distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco 2021, según sus dimensiones.*

Nivel	Gestión Administrativa		Planificación		Organización		Dirección		Control	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0	1	5,0	0	0	4	20,0	5	25,0
Medio	20	100,0	19	95,0	19	95,0	16	80,0	15	75,0
Alto	0	0	0	0	1	5,0	0	0	0	0
Total	20	100,0	20	100,0	20	100,0	20	100,0	20	100,0

En la tabla 1 se observa que el 100% del personal indican que la gestión administrativa en la municipalidad se desarrolla en un nivel medio. En cuanto a las dimensiones de la variable gestión administrativa, se aprecia que los trabajadores administrativos califican en un nivel medio la dimensión planificación con un 95%, la dimensión organización con un 95%, la dimensión dirección con un 80% y la dimensión control con un 75%.

**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco 2021.*

Nivel	Desempeño Laboral		Competencia		Productividad		Motivación	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	2	10,0	5	25,0	2	10,0	3	15,0
Medio	18	90,0	15	75,0	18	90,0	17	85,0
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	20	100,0	20	100,0	20	100,0	20	100,0

En la tabla 2 se observa que el 90% del personal muestra un desempeño laboral a un nivel medio y el 10% en un nivel bajo. En cuanto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, se aprecia que la mayor parte de los trabajadores lo califican en un nivel medio; siendo el 75% en la dimensión competencia, el 90% en la dimensión productividad, y el 85% en la dimensión motivación.

## 4.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general:

**Tabla 3**

*Correlación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral*

			Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Pearson	Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,771**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20

De la tabla 3 se comprueba que existe relación directa de nivel alto (sig.<0.05), con un coeficiente de Pearson de 0.771 y un nivel de significancia de ,000 entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Indicando que, si se mejora la gestión administrativa en la municipalidad, mejorará el desempeño laboral del personal.

Prueba de hipótesis específica:

Hipótesis específica 1:

**Tabla 4**

*Correlación entre la dimensión planificación y desempeño laboral*

		Planificación	Desempeño Laboral
Pearson	Planificación	1	,670**
	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)		,001
	N	20	20

De la tabla 4 se comprueba que existe relación directa de nivel moderado (sig.<0.05), con un coeficiente de Pearson de 0.670 y un nivel de significancia de ,001, entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Indicando que, a mejor planificación, mejorará el desempeño laboral del personal.

Hipótesis específica 2:

**Tabla 5**

*Correlación entre la dimensión organización y desempeño laboral*

		Organización	Desempeño Laboral
Pearson	Organización	1	,695**
	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)		,001
	N	20	20

De la tabla 5 se comprueba que existe relación directa de nivel moderado (sig.<0.05), con un coeficiente de Pearson de 0.695 y un nivel de significancia de ,001 entre la dimensión organización y la variable desempeño laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Indicando que, a mayor organización, mejorará el desempeño laboral del personal.

Hipótesis específica 3:

**Tabla 6**

*Correlación entre la dimensión dirección y desempeño laboral*

		Dirección	Desempeño Laboral
Pearson	Dirección	1	,470*
	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)		,036
	N	20	20

De la tabla 6 se comprueba que existe relación directa de nivel moderado (sig.<0.05), con un coeficiente de Pearson de 0.470 y un nivel de significancia de ,036 entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Indicando que, si mejora la dirección, mejorará el desempeño laboral del personal.

Hipótesis específica 4:

**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión control y desempeño laboral*

			Control	Desempeño Laboral
Pearson	Control	Correlación de Pearson	1,000	,500*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	20	20

De la tabla 7 se comprueba que existe relación directa de nivel moderado (sig.<0.05), con un coeficiente de Pearson de 0.500 y un nivel de significancia de ,025 entre la dimensión control y la variable desempeño laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Indicando que, a mayor control, mejorará el desempeño laboral de los trabajadores.



## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados descriptivos de la variable gestión administrativa, se determinó que el 100% de los trabajadores se encuentran en un nivel medio en la gestión administrativa, por otro parte, los resultados en la investigación de García y Huamán (2018) señalan que un 60% de los trabajadores se encuentra como bueno, un 28% de los trabajadores lo perciben como regular y un 12% de los trabajadores lo perciben como malo. Así mismo en la investigación de Silva (2019) el 40% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto, el 21,2% de los trabajadores en un nivel medio y el 38,8% de los trabajadores en un nivel bajo en la gestión administrativa.

En cuanto a las dimensiones de la variable gestión administrativa, en la municipalidad distrital de Pillpinto el 95% de los trabajadores muestran a la planificación en un nivel medio y el 5% en un nivel bajo. El 95% de los trabajadores muestran a la organización a un nivel medio y el 5% de los trabajadores en un nivel alto. El 80% de los trabajadores muestran a la dirección en un nivel medio y el 20% en un nivel bajo. El 75% de los trabajadores muestran el control en un nivel medio y el 25% de los trabajadores en un nivel bajo.

Por otro lado, en García y Huamán (2018) el 48% de los trabajadores considera la planificación como bueno, el 28% como regular y el 24% como malo. En cuanto a la organización el 48% de los trabajadores lo considera bueno, el 12% de los trabajadores lo considera regular y el 40% de los trabajadores lo considera malo. Respecto a la dirección el 64% de los trabajadores lo consideran bueno, el 33% lo consideran regular y el 3% lo consideran malo. Referente al control el 60% de los trabajadores lo consideran bueno, el 24% lo consideran regular y el 16% lo consideran bajo.

En cuanto a la variable desempeño laboral en los resultados descriptivos se determinó que el 90% de los trabajadores perciben el desempeño laboral en nivel medio y en nivel bajo al 10% de los trabajadores. Coinciden con los resultados de la investigación de García y Huamán (2018) que señalan un 44% de los trabajadores se encuentran al desempeño laboral como bueno, un 20% de los trabajadores lo perciben como regular y un 36% de los trabajadores lo perciben como malo. Así mismo con la investigación de Silva (2019) el 36.3% de los

trabajadores perciben el desempeño laboral un nivel alto, el 18,7% en nivel medio y el 45% en nivel bajo.

En cuanto a los resultados inferenciales de la investigación, se tuvieron los siguientes resultados:

Con respecto al objetivo general los resultados encontrados indican que existe una relación directa de nivel alto (Pearson=,771 y  $p=,000$ ) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pillpinto. Lo cual concuerda con Climaco (2019) donde la gestión administrativa y el desempeño laboral de los funcionarios en la municipalidad de comarca de Lurigancho Chosica mantienen una relación directa de nivel alto (Rho=,761 y  $p=,000$ ).

De igual manera la investigación de García y Huamán (2018) concuerda con los resultados, puesto que, se identificó una relación de nivel alto (Rho=,790 entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Rondos-Lauricocha.

Por otro lado, Silva (2018) en su investigación también coincide con el resultado, hallándose una relación directa de nivel alto ((Rho=,960 y  $p=,000$ ) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Santa Anita.

Los resultados de estas investigaciones indican una relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, lo que significa que si se mejora los procesos administrativos como son la organización, dirección, control y planificación, los cuales se definen en el conjunto de actividades realizadas con el fin de dirigir una organización, a través de recursos, tareas y esfuerzos, bajo la coordinación, dirección y control en las actividades pretendiendo el logro de los objetivos también se logrará mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en cada una de las instituciones.

Para el objetivo específico 1 se tuvieron los siguientes resultados:

Se encontró una relación directa de nivel moderado (Pearson=,670 y  $p=,001$ ) entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pillpinto.

Este resultado concuerda con Climaco (2019) donde también se identifica una relación directa de nivel alto ( $Rho=,704$  y  $p=,000$ ) entre la planificación y el desempeño laboral de los funcionarios de la municipalidad de comarca de Lurigancho Chosica.

De igual manera este resultado concuerda con García y Huamán (2018) puesto que también se presenta una relación directa de nivel alto ( $Rho=,790$  y  $p=,000$ ) entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rondos-Lauricocha.

En la investigación de Silva (2018) también se presenta una relación de nivel alto ( $Rho=,704$  y  $p=,000$ ) entre la planificación y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa Anita.

Los resultados obtenidos en estas investigaciones indican una relación entre la planificación y el desempeño laboral, lo cual significa que mientras se definan correctamente las metas, se tracen los objetivos, se establezca los recursos y las actividades a desarrollar en un determinado periodo de tiempo, permitirá mejorar el desenvolvimiento de los empleados, cumpliendo con eficiencia y eficacia las funciones asignadas.

Para el objetivo específico 2 se tuvieron los siguientes resultados:

Con respecto al objetivo específico 2 los resultados indican que existe una relación directa de nivel moderado ( $Pearson=,695$  y  $p=,001$ ) entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores.

En Climaco (2019) también se halló una relación directa de nivel moderado ( $Rho=,638$  y  $p=,000$ ) entre la organización y el desempeño laboral de los funcionarios de la municipalidad de comarca de Lurigancho Chosica.

Por otro lado, García y Huamán (2018) concuerda con el resultado dado que en su investigación se presenta una relación directa de nivel alto ( $Rho=,768$  y  $p=,000$ ) entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores.

Así mismo Silva (2018) presenta el mismo resultado, encontrándose una relación de nivel alto ( $Rho=,870$  y  $p=,000$ ) entre la organización y el desempeño laboral del personal administrativo.

Los resultados obtenidos en las investigaciones arrojan una relación directa entre la organización y el desempeño laboral, lo cual quiere decir que, sí se mejoran las coordinaciones de las actividades realizadas por los trabajadores de una organización, con un alto aprovechamiento de los elementos materiales, técnicos, tecnológicos y humanos, técnicos, también se mejorará la capacidad de los trabajadores para desarrollar eficientemente las tareas asignadas.

Para el objetivo específico 3 se tuvieron los siguientes resultados:

Con respecto al objetivo específico 3 los resultados indican que existe una relación directa de nivel bajo (Pearson=,470 y  $p=,036$ ) entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pillpinto. Lo cual tiene similitud con el estudio realizado por Climaco (2019) donde se identificó una relación directa de nivel alto (Rho=,738 y  $p=,000$ ) entre la dirección y el desempeño laboral de los funcionarios.

De igual manera en García y Huamán (2018) se halló la relación directa de nivel alto (Rho=,780 y  $p=,000$ ) entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores.

Silva (2018) concuerda con los resultados, en su investigación se identificó la relación directa de nivel moderado (Rho=,670 y  $p=,000$ ) entre la dirección y el desempeño laboral del personal administrativo.

Estos resultados señalan una relación directa entre la dirección y el desempeño laboral, por lo tanto, a mayor influencia interpersonal de un superior a sus subordinados a fin de obtener los objetivos de la organización por medio de la comunicación, supervisión y la motivación, mayor será el desempeño de los trabajadores en las funciones y tareas asignadas.

Para el objetivo específico 4 se tuvieron los siguientes resultados:

Con respecto al objetivo específico 4 los resultados indican que existe una relación directa de nivel moderado (Pearson=,500 y  $p=,025$ ) entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pillpinto. Este resultado coincide con el estudio realizado por Climaco (2019) donde se identificó una relación directa de nivel moderado (Rho=,623 y  $p=,000$ ) entre el control y el desempeño laboral de los funcionarios.

La investigación de García y Huamán (2018) mantiene similitud con el resultado, se identificó una relación directa de nivel moderado ( $Rho=,693$  y  $p=,000$ ) entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores.

Silva (2018) concuerda con los resultados, en su investigación se identificó una relación directa de nivel alto ( $Rho=,919$  y  $p=,000$ ) entre el control y el desempeño laboral del personal administrativo.

En los resultados de estas investigaciones se determina que existe una relación directa entre el control y el desempeño laboral, por lo cual se indica que, a mayor control en el cumplimiento de los propósitos y políticas organizacionales bajo una adecuada administración de los recursos disponibles, mayor será el desempeño de las funciones y tareas asignadas al personal.

La limitación a considerar en este trabajo de investigación fue: La aplicación de los instrumentos de investigación se ejecutó en un largo periodo debido a que los trabajadores de la municipalidad no contaban con la disposición de tiempo para poder ser encuestados.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad. Teniendo una correlación directa con nivel alto (Pearson=,771 y  $p=,000$ ). Por consiguiente, a mayor gestión administrativa, mejor será el desempeño laboral.
2. Existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad. Teniendo una correlación directa con nivel moderado (Pearson=,670 y  $p=,001$ ). Por consiguiente, a mayor planificación, mejor será el desempeño laboral.
3. Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad. Teniendo una correlación directa con nivel moderado (Pearson=,695 y  $p=,001$ ). Por consiguiente, a mayor organización, mejor será el desempeño laboral.
4. Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad. Teniendo una correlación directa con nivel moderado (Pearson=,470 y  $p=,036$ ). Por consiguiente, a mayor dirección, mejor será el desempeño laboral.
5. Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad. Teniendo una correlación directa con nivel moderado (Pearson=,500 y  $p=,025$ ). Por consiguiente, a mayor control, mejor será el desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda mejorar la gestión administrativa por medio de los procesos administrativos. Con un enfoque en la visión y misión de la organización, empleando estrategias que permitan a los trabajadores mejorar el desempeño laboral, manteniendo la participación activa de todos ellos y lograr el cumplimiento de objetivos y metas en común.
2. Se recomienda definir claramente las metas y objetivos que se pretende lograr, establecer correctamente los recursos y las actividades a desarrollar enfocando la misión y visión de la institución, facilitando el trabajo del personal con una idea clara de a donde se pretende llegar, generando un mayor compromiso y un mejor desempeño laboral en cada una de las áreas de trabajo.
3. Se recomienda armar una estructura el cual permita facilitar la correcta distribución de recursos financieros, materiales, tecnológicos y humanos en la ejecución de las actividades, facilitando el trabajo del personal y lograr con mayor eficacia los objetivos y metas trazadas.
4. Se recomienda implantar estrategias de motivación, comunicación, y liderazgo; logrando influenciar positivamente sobre los trabajadores mejorando el desenvolvimiento en cada uno de ellos a fin de obtener los objetivos y metas organizacionales.
5. Se recomienda la supervisión, participación y control permanente en el cumplimiento y desarrollo de las actividades, hacia los trabajadores. Manteniendo una alineación hacia las estrategias planificadas, a fin de alcanzar las metas y objetivos definidos.

## REFERENCIAS

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. Volume 12, Number 24, pp. 15544-15550. [https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24\\_223.pdf](https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf)
- Ali-Hassan, H.; Nevo, D.; Wade, M. (2015). Linking dimensions of social media use to job performance: The role of social capital. *J. Strateg. Inf. Syst.* 24, 65–89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0963868715000190?via%3Dihub>
- Almawali, H., Hafit, N., & Hassan, N. (2021). Motivational Factors and Job Performance: The Mediating Roles of Employee Engagement. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 1-16. [https://econpapers.repec.org/article/mthijhr88/v\\_3a11\\_3ay\\_3a2021\\_3ai\\_3a3\\_3ap\\_3a67-82.htm](https://econpapers.repec.org/article/mthijhr88/v_3a11_3ay_3a2021_3ai_3a3_3ap_3a67-82.htm)
- Badubi, R. (2017). Theories of Motivation and Their Application in Organizations: A Risk Analysis. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 44-51.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bienkowska, A. y Tworek, K. (2020). Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). *Sustainability*. 12, no. 6: 2250. <https://doi.org/10.3390/su12062250>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cardenas, A. (2020). *¿Por qué el Estado no tiene capacidad de gestión?*. Obtenido de RPP. Noticias: [https://rpp.pe/columnistas/alonso\\_cardenas/por-que-el-estado-no-tiene-capacidad-de-gestion-noticia-1272645](https://rpp.pe/columnistas/alonso_cardenas/por-que-el-estado-no-tiene-capacidad-de-gestion-noticia-1272645)



- Callirgos, D. (2019). *Gestión Administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca* -. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Campbell, J.P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2nd ed.; Dunnette, D.M., Hough, L.M., Eds.; Consulting Psychologists Press. Volume 1, pp. 687–732
- Climaco, Y. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Charria, V. H.; Sarsosa, K. V.; Uribe, A. F.; López, C. N. y Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*. núm. 28, pp. 133-165. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>
- Cano, C. A. (2017). La administración y el proceso administrativo. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Chacón, J. y Rugel, S. (2018). Artículo de revision. Teorías, Modelos y Sistemas de Gestión de Calidad. *Espacios*. Vol. 38, p. 14. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p14.pdf>
- El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. (20 de agosto de 2018). Andina, agencia peruana de noticias. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Florian, G. y Mark, W. (2019). El paradigma de Campbell como reinterpretación predictiva del comportamiento del modelo clásico tripartito de actitudes. *European Psychologist*. 24, pp. 359-374. <https://econtent.hogrefe.com/doi/pdf/10.1027/1016-9040/a000364>
- Galindo, Mariana y Viridiana Ríos (2015). Productividad. México ¿cómo vamos?. Vol. 1. [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)
- García, F., & Huamán, F. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la*

*Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018. Universidad Cesar Vallejo, Huanuco.*

Garcia, F. G. (2020). Desempeño laboral y gestión de contrataciones menores a 8 unidades impositivas tributarias de la Municipalidad Distrital de Huarmaca, Piura - 2019 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60745>

Gómez, J. (2015). *Las competencias profesionales*. Anestesiología. Vol. 38. No. 1. pp 49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>

González, S. (02 de 07 de 2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*.

Gruezo, x. (2017). *análisis del desempeño laboral de la dirección de gestión de planificación y proyectos del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón rioverde*. pontificia universidad católica del ecuador, ecuador.

Haque, M.; Haque, M. y Islam, Md. (2014). Motivational Theories – A Critical Analysis. *ASA University Review*, Vol. 8 No. 1. [https://www.researchgate.net/publication/306255973\\_Motivational\\_Theories\\_-\\_A\\_Critical\\_Analysis](https://www.researchgate.net/publication/306255973_Motivational_Theories_-_A_Critical_Analysis)

Harman, H.; Soplin, P.; Buleje, J.; Mora, J. y Osorio, C. (2020). Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo experimental L (I+D). [http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2187/1/guia\\_practica\\_formulacion\\_y\\_ejecucion\\_\\_proyectos\\_de\\_investigacion\\_y\\_desarrollo\\_experimental.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2187/1/guia_practica_formulacion_y_ejecucion__proyectos_de_investigacion_y_desarrollo_experimental.pdf)

Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta edición). Mc Graw Hill.

Jabbar, M., Hussin, F., Hashmi, M., & Jafri, S. (2020). Effect of Administrative Practices on Job Performance: An Empirical Study among Public University Employees in Pakistan. *Global Academic Journal of Economics and*

*Business*, 1(1), 1-4. [https://www.gajrc.com/media/articles/GAJEB-\\_21\\_1-4.pdf](https://www.gajrc.com/media/articles/GAJEB-_21_1-4.pdf)

June, S.; Mahmood, R. (2011). The relationship between person–job fit and job performance: A study among the employees of the service sector SMEs in Malaysia. *Int. J. Bus. Humanit. Technol.* 1, 95–105.

Kamdron, T. (2016). Work Motivation: Relationships with Job Satisfaction, Locus of Control and Motivation Orientation. ResearchGate. file:///C:/Users/hp1/Downloads/Workmotivationarticle.pdf

Katsamunska, P. (2012). Classical and Modern Approaches to Public Administration. Economic Alternatives. [https://www.unwe.bg/uploads/Alternatives/BROI\\_1\\_ECONOMIC\\_ALTERNATIVES\\_ENGLISH\\_2012-06.pdf](https://www.unwe.bg/uploads/Alternatives/BROI_1_ECONOMIC_ALTERNATIVES_ENGLISH_2012-06.pdf)

Longenecker, C. y Scazzero, J. (1993). Total Quality Management from Theory to Practice: A Case Study. *International Journal of Quality & Reliability Management*. [https://www.researchgate.net/publication/235284050\\_Total\\_Quality\\_Management\\_from\\_Theory\\_to\\_Practice\\_A\\_Case\\_Study](https://www.researchgate.net/publication/235284050_Total_Quality_Management_from_Theory_to_Practice_A_Case_Study)

López, R. (2005). La calidad total en la empresa moderna. *Perspectivas*. vol. 8, pp. 66-81. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942412006.pdf>

*Los grandes desafíos de la administración pública*. (2020 ). Obtenido de Maestría en línea de la administración pública: <https://onlinemasters.ohio.edu/blog/the-grand-challenges-in-public-administration/>

Luna, A. C. (2015). *Proceso administrativo*. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.

Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A.

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P. & García, N. (2019). Methodology of study designs most frequently used in clinical research. *Las Condes Clinical Medical Journal*, 30(1) 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>

- Markle, A. B. 2011. Dysfunctional learning in decision processes: the case of employee reciprocity. *Strategic Management Journal* 32, 1411–1425.
- Önday, Ö. (2016). Classical to modern organization theory. *International Journal of Business and Management*. 4. 15-59. <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Classical-to-Modern-Organization-Theory1.pdf>
- Palmar, R., y Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 1-31. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Ponto, J. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research. *Journal of the advanced practitioner in oncology*. 6. 168-171. [https://www.researchgate.net/publication/286445115\\_Understanding\\_and\\_Evaluating\\_Survey\\_Research](https://www.researchgate.net/publication/286445115_Understanding_and_Evaluating_Survey_Research)
- Ramírez, I.; Del Cerro, S.; Fornells, A. (2019). The Role of Work Motivation Based on Values in Employee's Retention in the 21st Century. David Publishing. Vol. 7, No. 2, 149-156. [https://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/358016/Ramirez\\_MS\\_Role.pdf?sequence=1](https://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/358016/Ramirez_MS_Role.pdf?sequence=1)
- Rich, B.L.; Lepine, J.A.; Crawford, E.R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Acad. Manag. J.*, 53, 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Roopa, S. y Rani, M. (2012). Questionnaire Designing for a Survey. *The Journal of Indian Orthodontic Society*, 46 (4), <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.5005/jp-journals-10021-1104>
- Sanchez, P. (2021). Gestión por procesos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53257>
- Sandoval, H. (2015). *¿Será posible modernizar la gestión pública?*. Obtenido de Conexionesan:

<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/03/17/sera-posible-modernizar-gestion-publica/>

- Shafritz, J. M., Ott, J. S., y Jang, Y. S. (2005). *Classics of Organization Theory* (6th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Shukla, S. (2020). Concept of population and sample. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/publication/346426707>
- Silva, L. (2018). *Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa Anita, 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Soto, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital De Poroy Cusco 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Cusco.
- Turabik, T. y Baskan, G. (2015). The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 1055-1063. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815022661#!>
- Vaz, B. A. (2016). *Significant Issues Within Public Administration*. Obtenido de American Society For Public Administration: <https://patimes.org/significant-issues-public-administration/>
- Ventura, A. (2020). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. *Digital Publisher*, 1-18. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56452>
- Yuen, K.F.; Thai, V.V.; Wong, Y.D.; Wang, X. (2018). Interaction impacts of corporate social responsibility and service quality on shipping firms' performance. *Transp. Res. Part A Policy Pract.*, 113, 397–409. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0965856417300162?via%3Dihub>

# **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro-Cusco 2021.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro-Cusco 2021?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro-Cusco 2021.	Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro-Cusco 2021.	Variable 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación</li> <li>Organización</li> <li>Dirección</li> <li>Control</li> </ul>	<b>NIVEL:</b> Investigación Correlacional <b>TIPO:</b> Investigación aplicada. <b>DISEÑO:</b> Investigación No Experimental <b>POBLACIÓN:</b> 20 Profesionales <b>MUESTRA CENSAL</b> 20 Profesionales <b>MÉTODO GENERAL:</b> Método Cuantitativo <b>TÉCNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Competencia</li> <li>Productividad</li> <li>Motivación</li> </ul>	
¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores?	Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores.	Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores.		
¿cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores?	Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores.	Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores.		
¿cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores?	Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores.	Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores.		
¿cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores?	Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores.	Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores.		

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	La gestión administrativa es una serie actividades realizadas a fin de dirigir una organización, a través de un conjunto de tareas, recursos y esfuerzos, demostrando capacidad de coordinación y dirección en las acciones y actividades a desarrollar en una organización, previendo problemas y alcanzar los objetivos propuestos (Gonzales et ál., 2020).	La gestión administrativa contempla cuatro dimensiones: Planificación, organización, control y dirección (Gonzales et ál., 2020)	PLANIFICACIÓN	Proyecta metas	Ordinal: 1) Siempre 2) Casi siempre 3) A veces 4) Casi nunca 5) Nunca
				Define objetivos	
				Usa recursos	
				Programa actividades	
			ORGANIZACIÓN	Áreas de trabajo	
				Tareas	
				Personal adecuado	
			DIRECCIÓN	Liderazgo	
				Comunicación fluida	
				Motiva al servidor	
			CONTROL	Mide resultados	
				Mejora continua	
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral se refiere al desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización (Palmar y Valero, 2014).	El desempeño laboral contempla cuatro dimensiones: Conocimiento del trabajo, habilidad y destreza, productividad y orientación a resultados (Alles, 2013) citado en (García, 2020).	COMPETENCIA	Iniciativa	
				Capacidad de personal	
				Disciplina	
			PRODUCTIVIDAD	Calidad de trabajo	
				Responsabilidad	
				Ambiente laboral	
			MOTIVACIÓN	Satisfacción en el puesto	
				Capacitación	



### Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA DE VALORACIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	Proyecta metas	La municipalidad establece metas institucionales.	Ordinal: 1) Siempre 2) Casi siempre 3) A veces 4) Casi nunca 5) Nunca
		Define objetivos	La municipalidad establece sus objetivos de trabajo con claridad.	
		Usa recursos	Considera que los recursos municipales se usan adecuadamente en las diversas actividades que se realizan.	
		Programa actividades	La municipalidad programa adecuadamente el desarrollo de sus actividades.	
	ORGANIZACIÓN	Áreas de trabajo	Considera que los servidores son designados en las áreas de trabajo teniendo en cuenta su capacidad.	
		Tareas	En La municipalidad se establecen las tareas de manera adecuada.	
			En La municipalidad las tareas se ejecutan en equipo.	
	Personal adecuado	Considera que el servidor está preparado para cumplir a cabalidad con las tareas asignadas.		
	DIRECCIÓN	Liderazgo	Lo gerentes/jefes guían a los servidores en la ejecución de las tareas.	
		Comunicación fluida	Los gerentes/jefes le dan a conocer a Ud. los mecanismos o dinámicas de trabajo al iniciar una tarea nueva.	
			En la municipalidad se brinda los medios y	

		Motiva al servidor	materiales para que los servidores mejoren su trabajo.	
			En la municipalidad se da reconocimiento al trabajo realizado por los servidores.	
	CONTROL	Mide resultados	En la municipalidad se evalúa permanentemente el trabajo que realizan los servidores.	
		Mejora continua	Los gerentes/jefes retroalimentan el trabajo que realizan con los servidores en la municipalidad.	
DESEMPEÑO LABORAL	COMPETENCIA	Iniciativa	En su área laboral, el trabajador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.	
			El trabajador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.	
		Capacidad personal de	El trabajador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.	
			El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.	
	Disciplina	El trabajador respeta las normas establecidas por la entidad.		
		El trabajador cumple a cabalidad con los horarios de trabajo dispuestos por la entidad.		
		Calidad de trabajo	Cuan seguido el trabajador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la	

	PRODUCTIVIDAD		entidad.	
			Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad.	
		Responsabilidad	El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.	
			Con que frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados.	
		Ambiente laboral	El trabajador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.	
			El trabajador muestra empatía y respeto con sus compañeros de trabajo.	
	MOTIVACIÓN	Satisfacción en el puesto	El trabajador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.	
			El trabajador se siente motivado con su ambiente laboral.	
		Capacitación	Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos después de cada capacitación.	
			El trabajador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.	

## ANEXO 4: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### Cuestionario para evaluar la Gestión administrativa y el Desempeño laboral

Estimado colaborador, el cuestionario plasmado servirá para recolectar información acerca de la gestión administrativa y Desempeño laboral existente en la Municipalidad distrital de Pillpinto. Instrucciones: la encuesta está realizada con fines investigativos, será confidencial y anónima, el objetivo primordial es medir la Gestión administrativa y el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pillpinto, 2021. Marque con una “x” de acuerdo a la postura que toma referente a cada ítem. Sus respuestas serán confidenciales.

### ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
		1	2	3	4	5
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
1	La municipalidad establece metas institucionales.					
2	La municipalidad establece sus objetivos de trabajo con claridad.					
3	Considera que los recursos municipales se usan adecuadamente en las diversas actividades que se realizan.					
4	La municipalidad programa adecuadamente el desarrollo de sus actividades.					
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
5	Considera que los servidores son designados en las áreas de trabajo teniendo en cuenta su capacidad.					
6	En La municipalidad se establecen las tareas de manera adecuada.					
7	En La municipalidad las tareas se ejecutan en equipo.					

8	Considera que el servidor está preparado para cumplir a cabalidad con las tareas asignadas.					
<b>DIRECCIÓN</b>						
9	Lo gerentes/jefes guían a los servidores en la ejecución de las tareas.					
10	Los gerentes/jefes le dan a conocer a Ud. los mecanismos o dinámicas de trabajo al iniciar una tarea nueva.					
11	En la municipalidad se brinda los medios y materiales para que los servidores mejoren su trabajo.					
12	En la municipalidad se da reconocimiento al trabajo realizado por los servidores.					
<b>CONTROL</b>						
13	En la municipalidad se evalúa permanentemente el trabajo que realizan los servidores.					
12	Los gerentes/jefes retroalimentan el trabajo que realizan con los servidores en la municipalidad.					
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>COMPETENCIA</b>						
13	En su área laboral, el trabajador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.					
14	El trabajador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.					
15	El trabajador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.					
16	El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.					
17	El trabajador respeta las normas establecidas por la entidad.					
18	El trabajador cumple a cabalidad con los horarios de trabajo dispuestos por la entidad.					
<b>PRODUCTIVIDAD</b>						

19	Cuan seguido el trabajador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.					
20	Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad.					
21	El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.					
22	Con que frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados					
23	El trabajador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.					
24	El trabajador muestra empatía y respeto con sus compañeros de trabajo.					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
25	El trabajador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.					
26	El trabajador se siente motivado con su ambiente laboral.					
27	Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos después de cada capacitación.					
28	El trabajador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.					

## **ANEXO N°5: Fichas Técnicas:**

### **A. GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**Autor:** Sanchez Sanchez Pascual Henry

**Año:** 2021

**Dimensiones:** Presenta 4 dimensiones: Dimensión planificación, dimensión organización, dimensión dirección y dimensión control.

**Administración:** Colectiva o Individual

**Ámbito de aplicación:** Jóvenes y adultos

**Duración:** 20 minutos aprox.

**Objetivo:** Medir el nivel de la variable gestión administrativa.

**Tipo de Ítem:** Escala Likert

#### **Validez:**

Para proceder a la validación se tomó en cuenta a tres expertos en el área de gestión pública, ya que éstos garantizaron que las preguntas del cuestionario para las variables establezcan el contenido que se busca evaluar. Por la cual se solicitó la revisión de los instrumentos mediante juicio de tres expertos, manifestando su veredicto respecto a la pertinencia de los instrumentos; teniendo a los siguientes expertos: Doctor Jaime Felipe Cerna Moreno, José W. Pérez Delgado – Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Miguel Ángel Segura Clavo – Magister en Gestión Pública. Donde se obtuvo como favorable el instrumento.

#### **Confiabilidad:**

Para la confiabilidad por consistencia interna, se obtuvo a través del Alfa de Cronbach el valor de 0,870 por lo cual se considera como buena confiabilidad.

## **B. DESEMPEÑO LABORAL**

**Autor:** Garcia Castillo, Flor Gasdali

**Año:** 2020

**Dimensiones:** Presenta 3 dimensiones: Dimensión competencia, dimensión productividad y dimensión motivación.

**Administración:** Colectiva o Individual

**Ámbito de aplicación:** Jóvenes y adultos

**Duración:** 20 minutos aprox.

**Objetivo:** Medir el nivel de la variable desempeño laboral.

**Tipo de Ítem:** Escala Likert

### **Validación**

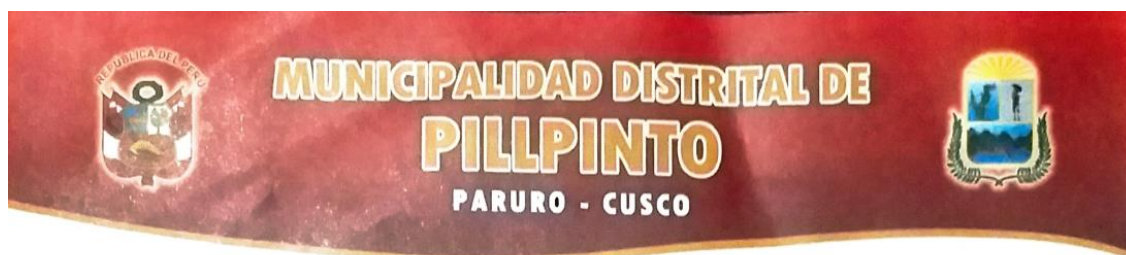
Para proceder a la validación se tomó en cuenta a dos expertos en el área de gestión administrativa pública y un experto en investigación, ya que éstos garantizaron que las preguntas del cuestionario para las variables establezcan el contenido que se busca evaluar. Por la cual se solicitó la revisión de los instrumentos mediante juicio de tres expertos, manifestando su veredicto respecto a la pertinencia de los instrumentos; teniendo a los siguientes expertos: Miguel Augusto Castillo Atoche – Magister en Gestión Pública, Elna García Julca - Magister en Ciencias Económicas, Nilthon Ivan Pisfil Benites - Magister en Gestión y políticas públicas, donde se obtuvo como favorable el instrumento.

### **Confiabilidad**

Para la confiabilidad por consistencia interna, se obtuvo a través del Alfa de Cronbach, lo que precisó qué tan estrechamente relacionado está un conjunto de ítems. El nivel obtenido fue 0.72 lo cual se considera una buena confiabilidad.



## ANEXO 6: Autorización de aplicación del instrumento



### CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Por medio del presente se da a conocer que, el señor CANDIA MEDINA REYSSER MOISES, identificado con DNI N.° 46992639, en calidad de alumno de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, presento una solicitud de autorización para la aplicación de dos cuestionarios a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, para poder completar satisfactoriamente su trabajo de investigación que lleva por título: "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro-Cusco, 2021". Siendo favorable la petición, se le otorga al alumno la autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación al personal de la municipalidad.

Se expide la presente constancia a petición del interesado, para fines que vea por conveniente.

Cusco, 27 de septiembre del 2021

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLPINTO  
  
José Gomejo Carrizo  
ALCALDE  
UNI 23859211

*/Pillpinto, por un Desarrollo Concertado!*

## ANEXO 7: Pruebas de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Planificación	,939	20	,225
Organización	,938	20	,223
Dirección	,940	20	,237
Control	,869	20	,011
Gestión Administrativa	,935	20	,195
Competencia	,927	20	,133
Productividad	,933	20	,178
Motivación	,931	20	,159
Desempeño Laboral	,906	20	,054

Planificación con desempeño laboral----- Pearson (ambas variables están cumpliendo la normalidad)

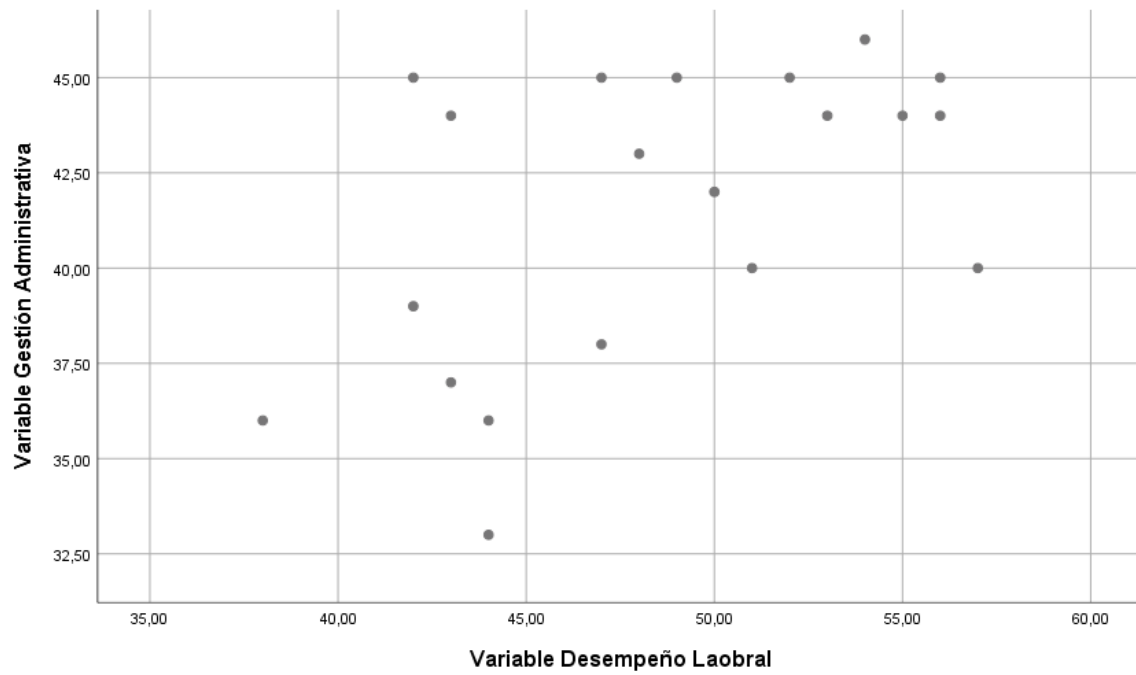
Organización con desempeño laboral----- Pearson (ambas variables están cumpliendo la normalidad)

Dirección con desempeño laboral----- Pearson (ambas variables están cumpliendo la normalidad)

Control con desempeño laboral----- Pearson (ambas variables están cumpliendo la normalidad)

Gestión administrativa con desempeño laboral----- Pearson (ambas variables están cumpliendo la normalidad)

**ANEXO N°8: Diagrama de dispersión de la correlación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral**



## **Anexo 09: Consentimiento informado**

“Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la  
Municipalidad Distrital de Pillpinto 2021”

Nombre del Investigador: Reysser Moises Candia Medina

Institución: Municipalidad Distrital de Pillpinto

Le invito a participar en el trabajo de investigación “Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto 2021”, a fin de crear estrategias que permitan mejorar el nivel de gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de esta municipalidad.

Esta investigación tiene por objetivo general precisar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto 2021. El estudio incluirá a un número total de 20 trabajadores. Si Ud. acepta participar se le realizará una encuesta, utilizando dos cuestionarios. Este estudio no le generará algún efecto adverso o riesgo en su persona. El presente estudio esta autofinanciado por el investigador y no le generará ningún costo a su persona y tampoco se le dará alguna compensación económica. Los beneficios del presente estudio son la aportación de nuevos conocimientos, lo que ayudará en la creación de estrategias para mejorar el nivel de gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores. Toda la información que derive de su participación en este estudio será confidencial y cualquier publicación de los resultados será completamente anónima. Entonces: Después de haber recibido y comprendido la información de este documento y de haber podido aclarar todas mis dudas, otorgo consentimiento para participar en el trabajo de investigación “Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro – Cusco, 2021”.

.....

Firma del encuestado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMIREZ LAU SANDRA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLPINTO, PARURO, CUSCO, 2021", cuyo autor es CANDIA MEDINA REYSSER MOISES, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RAMIREZ LAU SANDRA CECILIA <b>DNI:</b> 18100336 <b>ORCID</b> 0000-0002-6970-2778	Firmado digitalmente por: SCRAMIREZL el 07-01- 2022 00:10:15

Código documento Trilce: TRI - 0254297