



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral en el Terrapuerto
Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Huayhualla Castro, Ruth Magaly (orcid.org/0000-0001-9013-1132)

ASESORES:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz (orcid.org/0000-0001-7273-9275)

Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen Emilia (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado la vida y llenado de alegrías y enseñanzas, permitiéndome el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, por su fidelidad y su amor incondicional hasta el día de hoy.

A mis Padres por ser el pilar fundamental, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien.

A mi asesor el Dr. Garay Flores, Germán Vicente, por la orientación, por su apoyo y por sus enseñanzas que me brindó para la elaboración de esta tesis.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su infinita bondad y por estar conmigo en cada paso que doy, por ser mi apoyo, mi luz y mi camino; por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por haberme permitido poder culminar un peldaño más de mis metas.

A mis padres Olinda y Agustín, gracias por todo el apoyo incondicional que me han brindado a lo largo de toda mi vida, han apoyado y motivado mi formación académica, sus fuerzas, luchas y su gran amor han hecho de ellos un gran ejemplo a seguir por mí, por haberse preocupado por mí en todo momento y por impulsarme a seguir adelante.

A mi asesor el Dr. Garay Flores, Germán Vicente, por la confianza, apoyo y dedicación, por su gratitud que con sus asesorías, consejos y sugerencias hicieron posible llevar a cabo esta investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023

", cuyo autor es HUAYHUALLA CASTRO RUTH MAGALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 24 de Diciembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| GARAY FLORES GERMAN VICENTE DNI: 10790283 ORCID: 0000-0002-7118-6477 | Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 04- 01-2024 17:14:28 |

Código documento Trilce: TRI - 0707830



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUAYHUALLA CASTRO RUTH MAGALY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|---|
| HUAYHUALLA CASTRO RUTH MAGALY DNI: 76556357 ORCID: 0000-0001-9013-1132 | Firmado electrónicamente por: RHUAYHUALLAC el 29-01-2024 21:13:11 |

Código documento Trilce: INV - 1461856



ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| CARÁTULA | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| ÍNDICE DE FIGURAS | viii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 12 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 13 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 14 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5. Procedimientos | 15 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 16 |
| 3.7. Aspectos éticos | 16 |
| IV. RESULTADOS | 17 |
| V. DISCUSIÓN | 24 |
| VI. CONCLUSIONES | 30 |
| VII. RECOMENDACIONES | 31 |
| REFERENCIAS | 32 |
| ANEXOS | 40 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Gestión administrativa | 17 |
| Tabla 2 Desempeño laboral | 17 |
| Tabla 3 Prueba de normalidad | 18 |
| Tabla 4 Contrastación de hipótesis general | 19 |
| Tabla 5 Contrastación de HE 01 | 20 |
| Tabla 6 Contrastación de HE 02 | 21 |
| Tabla 7 Contrastación de HE 03 | 22 |
| Tabla 8 Contrastación de HE 04 | 23 |

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diseño correlacional

13

RESUMEN

El objetivo principal del presente estudio de investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, no experimental y correlacional. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario diseñado con 16 ítems para cada variable, los cuales fueron validados por tres expertos. La población y muestra estuvo conformada por 50 trabajadores. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con escala de Likert. Los datos fueron ingresados al software estadístico SPSS versión 25 y para la confiabilidad se determinaron mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach siendo confiable ambos instrumentos. Los resultados del análisis revelaron una correlación positiva alta y altamente significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, reflejada por un coeficiente de correlación de 0.882. Es importante mencionar que el nivel de significancia asociado a esta correlación fue de 0.000, indicando que $p < 0.05$. En conclusión, estos hallazgos corroboran la existencia de una relación positiva considerable entre ambas variables, lo que resalta la importancia de una gestión administrativa efectiva para potenciar el desempeño laboral dentro del entorno en la entidad.

Palabras Clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, planificación, organización.

ABSTRACT

The main objective of this research study was to determine the relationship that exists between administrative management and work performance in the Libertadores de América Municipal Terrapuerto of Ayacucho, 2023. The methodology used was a quantitative approach, basic, non-experimental and correlational. For data collection, a questionnaire designed with 16 items for each variable was used, which were validated by three experts. The population and sample consisted of 50 workers. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire with a Likert scale. The data were entered into the statistical software SPSS version 25 and reliability was determined using Cronbach's Alpha coefficient, both instruments being reliable. The results of the analysis revealed a high and highly significant positive correlation between administrative management and job performance, reflected by a correlation coefficient of 0.882. It is important to mention that the level of significance associated with this correlation was 0.000, indicating that $p < 0.05$. In conclusion, these findings corroborate the existence of a considerable positive relationship between both variables, which highlights the importance of effective administrative management to enhance work performance within the environment in the entity.

Keywords: Administrative management, job performance, planning, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación examinará la gestión administrativa (G.A.), como un principal mecanismo para el crecimiento de las instituciones públicas, lograr metas y objetivos establecidos; asimismo, el desempeño laboral (D.L.) será evaluado mediante el desempeño de funciones y puestos asignados.

Cabe recalcar que cualquier organización, por muy buena que sea la estructura y por avanzada que sea la tecnología, sigue estando formada por personas que son el eje principal, por ello; el desempeño laboral es una variable importante porque los miembros perciben que la organización y su entorno influyen en su comportamiento en el trabajo, según Ortega (2019) el clima organizacional se considera importante para cualquier organización porque es la medida más precisa del nivel de las condiciones de trabajo en una organización.

A nivel internacional, según Claudiu (2020) la G.A. en las instituciones públicas se debe adoptar un modelo de red y modernización para resumir los procedimientos de información, mejorar las habilidades para resolver problemas y fortalecer la contribución conjunta con los ciudadanos para la toma de decisiones. Conjuntamente, se deben considerar diferentes factores, política y estructuras administrativas al elegir una política. Al respecto Vaz (2016) sostiene que a medida que la población va creciendo, es factible que los problemas de la administración pública aumenten y duren lo suficiente, por ello; implementar políticas gubernamentales en un mundo de demanda será un desafío para los gobiernos en las próximas décadas.

A nivel Latinoamérica, han confirmado que existen vacíos en las funciones administrativas de las entidades públicas, a falta de un Estado moderno capaz de gestionar eficazmente el uso eficiente de los recursos estatales, contribuyendo así a una capacidad adecuada y al crecimiento económico (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2014).

En Perú, la buena gestión administrativa incide en la forma de trabajar del empleado en su conjunto. Es importante señalar que las acciones y recursos de la gestión darán respuesta a cómo la institución se desarrolla, crece y se consolida.

Los recursos humanos son un factor muy importante para las operaciones y el logro de metas con objetivos claramente definidos. En este sentido los trabajadores deben estar bien capacitados para el desenvolvimiento en el cargo que ocupan (Quiroa, 2020).

Quiroa (2022) establece que la dirección es eficaz con el uso responsable de los recursos para organizar todas las funciones para dirigir y controlar la gestión más adecuada en la planificación, organización, dirección y control.

Sy Corvo (2022) da a conocer que el desempeño laboral viene a ser la actividad que todo empleador refleja en su desempeño de las actividades encomendadas. De esta forma, se puede comprobar si una persona es idónea para el puesto asignado en relación con la eficiencia, calidad y efecto de su trabajo; por lo tanto, cuando se habla de D.L., está referido a la calidad general de servicios realizados por el empleado.

En el entorno local, en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América (TMLA), se evidencia que los documentos de gestión no están actualizados, por ello este es el problema recurrente y actual que genera que el TMLA, no trabaje y no ejecute una gestión programática, es decir, sustentada en una adecuada planificación. En cuestión al D.L., existe una falta de comunicación eficiente y asertiva entre los empleados, observándose estos reflejos en el ambiente institucional, la cual afecta a la institución y a D.L., también se observa en muchos casos a los trabajadores desmotivados, debido a la baja remuneración, no son recompensados por el esfuerzo y responsabilidad que ellos realizan. Igualmente, hay otros factores como es: el agotamiento emocional, estrés, a veces la doble carga laboral, lugar de trabajo inestable, lo mencionado son algunos de los problemas que traen consigo un deterioro en el D.L.

El problema general planteado es: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023? Los PP.EE. son: ¿Qué relación existe entre las dimensiones (1) Gestión de Planificación, (2) Dirección, (3) Organización y (4) Control con la variable desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023?

Justificación teórica, es necesario establecer vínculos entre las dos variables en estudio, en ocasiones no son desarrollados ni aplicados en la gestión de los municipios, generándose escenarios en los cuales el D.L. no es el esperado y por tanto no se están cumpliendo los objetivos planteados en los planes de las Municipalidades. Justificación metodológica, el presente estudio validará el uso de herramientas de recolección de datos, especialmente datos respecto a la variable gestión administrativa, que servirán para futuros trabajos relacionadas con la G.A. y D.L. Justificación práctica, este estudio ayudará a resolver las interrelaciones de las variables, para que a través de los resultados podamos superar los errores y lograr un resultado laboral efectivo en la gestión administrativa. Justificación social, porque los resultados obtenidos ayudarán a los trabajadores del TMLA, a mejorar la gestión y aumentar la productividad en la organización.

El objetivo general es: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023; los OO.EE. son, determinar la relación que existe entre las dimensiones (1) Gestión de Planificación, (2) Dirección, (3) Organización y (4) Control con la variable desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.

La hipótesis general es: Existe relación significativa entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho 2023; la HH.EE. es, existe relación significativa entre las dimensiones (1) Gestión de Planificación, (2) Dirección, (3) Organización y (4) Control con la variable desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales que se tomarán para el presente estudio serán: Davila (2023) sugiere determinar el nivel de relación existente entre G.A. y D.L. en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador. Fue cuantitativo, no experimental; donde participaron 140 trabajadores y se empleó dos cuestionarios compuesto por 20 ítems por variable. Como resultado revela que el 40% de trabajadores aprecian con respecto a las variables G.A. y D.L., el nivel de significancia encontrado es de $p=0,000$ es menor que $\alpha = 0,05$ y concluyeron que existe una alta correlación directa entre las dos variables.

Morales (2021) en su artículo científico cuyo propósito fue determinar la relación entre la G.A. y el D.L. de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos en Guayaquil, cuya investigación fue correlacional, diseño cuantitativo, los resultados se presentan en forma numérica, se aplicó cuestionario a 150 trabajadores, nivel de significancia de 0,01; el autor concluyó que la G.A. tiene relación significativa con el D.L.

Solís (2021) en su trabajo el propósito fue determinar la relación entre la G.A. y la D.L. de la Unidad Educativa Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas, Guayaquil. Fue cuantitativo, no experimental, correlativo e involucró a 30 funcionarios del sector educativo. Por tanto concluye, que existe relación significativa entre la G.A y D.L.

Núñez (2022) planteó determinar la relación existente entre la G.A. y el D.L. Fue cuantitativa, no experimental, método descriptivo y un diseño correlacional. La información recabada se obtuvo aplicando una encuesta a 43 funcionarios. Significación estadística de $p=0,000 < 0,05$. Concluyendo, que existe relación positiva entre la G.A. y D.L.

Arévalo et al. (2022) en su artículo tuvo como propósito determinar la relación entre la G.A. con el D.L. Fue de tipo básico y nivel correlacional, no experimental de corte transversal, en la cual participaron 85 colaboradores. Se aplicó dos cuestionarios para su evaluación. Concluyendo que hay relación positiva baja entre la G.A. y D.L.

Rodríguez & Lechuga (2019) en su artículo científico realizado en el Institución Universitaria ITSA, tuvo como propósito mostrar evidencia de los factores y los niveles de D.L. de los docentes del ITSA, enmarcó una metodología positivista, fue descriptiva, no experimental y transeccional, la muestra fue de 84 sujetos; siendo estudiados mediante cuestionarios, como resultado, obtuvo el bajo desempeño por falta de comunicación interna, que dividió al cuerpo docente y se atribuyó a un fallido proceso de retroalimentación, concluyendo que la comunicación organizacional es de suma importancia y se necesita más motivación para aumentar la frecuencia y conseguir niveles más altos de factores de desempeño entre los docentes, porque se considera un mecanismo beneficioso para crear un clima organizacional óptimo.

Antecedentes nacionales que se adoptará en este estudio será: Rosa (2022) realizó la investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la G.A. y el D.L., del personal en una entidad del sector educación, cuantitativo - no experimental, población y muestra de 78 trabajadores; con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.937, siendo estudiados mediante cuestionarios. Como resultado la G.A. es regular en un 51% y D.L. es medio con un 51.3%. Se evidencia que ambas variables tiene relación significativa.

Salazar (2022) realizó un estudio cuyo objetivo determinar la relación entre la G.A. y el D.L. en la gerencia de programas sociales y desarrollo humano en una Municipalidad, fue cuantitativo, no experimental, donde participaron 42 trabajadores; siendo estudiados mediante cuestionarios, como resultado se obtuvo un p valor menor del nivel de significancia estadística y una fuerza de correlación 0.5036, evidenciando que el 50.36% del D.L., esta influenciado con la G.A. Concluyendo que ambas variables tienen correlación positiva alta y significativa.

Ramos (2022) realizó un estudio con el objetivo determinar la relación de nivel significativo entre la G.A. y el D.L. en los docentes en una Institución de Comas. Fue no experimental, descriptivo, correlacional y cuantitativo, participaron 70 profesores, la G.A., el 37.15% dijeron que el DLD es deficiente, el 30.00% adecuado y 32.85% eficiente, se aplicó cuestionario; por lo tanto, existe relación significativa entre la G.A. y D.L.

Bazán (2022) realizó un estudio con el objetivo determinar la relación entre la G.A. y el D.L. de los colaboradores en una Municipalidad Distrital, cuantitativo-no experimental, la población y muestra fue de 113 trabajadores; siendo estudiados mediante cuestionarios, como resultado la G.A. fue regular en 48%, el D.L. fue regular en 40%, coeficiente de Spearman de 0,845 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), concluyendo que ambas variables tienen relación significativa.

Climaco (2019) su propósito fue determinar la relación existente entre G.A. y el D.L. en una Municipalidad de Lima, el nivel fue el relacional de tipo transversal, población de 120 trabajadores y muestra de 72; siendo estudiados mediante cuestionarios, obtuvo una correlación significativa, muy alta ($r_s=0,864$, $p<0,05$), determinando una relación significativa considerable entre ambas variables.

Soto (2018) realizó un estudio en la Municipalidad de Poroy Cusco, cuya finalidad fue determinar el grado de relación entre la G.A. y el D.L., cuantitativo y no experimental, población conformada por 150 trabajadores y muestra de 80, siendo estudiados mediante cuestionarios, se obtuvo que hay un nivel de significancia de $\alpha: 5\% = 0,05$ y una fuerza de correlación 0.702. Demostrando que existe relación alta significativa entre G.A. y D.L.

En las entidades se observa, lograr el esfuerzo óptimo de trabajo dependerá de la gestión del gerente y sus subordinados en sus respectivas direcciones, que abarca desde la: planificación, organización, dirección y control. Para que toda organización tenga éxito, debe tener un excelente lugar para trabajar y un entorno gratificante para sus empleados, por ello, no debemos olvidar que los recursos humanos o personas son uno de los activos más valiosos de cualquier negocio. En la actualidad se observa que hay deficiencia en la administración pública y falta de capacitación, lo que conlleva a que muchos municipios no funcionen y no logren las metas y objetivos. Inclusive, cabe señalar que hay municipios donde no se trabaja correctamente, donde no se hace el trabajo de sensibilización y transparencia. En las entidades públicas se descubren errores en la transparencia de la administración, por lo que los usuarios y/o empleados no tienen acceso a la información administrativa (Carrasco, 2017).

La epistemología se presenta a partir de un enfoque sistemático, que es base de la administración pública y las variables que intervienen en ellas, como son la G.A. y el D.L. Siendo así Sánchez (2019), refiere que el fenómeno ha influido en las prácticas de gestión y ha creado un entorno que enfatiza la toma de decisiones basada en datos y evidencia. Además, los administradores utilizan métodos y materiales de análisis de datos para evaluar, mejorar el desempeño de los empleados, medir la eficiencia y optimizar las asignaciones presupuestarias. Por lo tanto, es necesario un conjunto de herramientas en el TMLA para gestionar eficazmente estas interacciones durante la prestación del servicio y su calidad. Así, teniendo en cuenta que las organizaciones son esencialmente moldeables, las cuales pueden adaptar a la necesidad inmediata de cada usuario, proporcionando así un grado de satisfacción.

Las instituciones y empresas en la actualidad se encuentran ante cambios, el requisito previo de una nueva gestión permite mantener un cierto nivel de exigencia, esto refleja mejores resultados relacionados con la calidad de la gestión y por ello, el objetivo del trabajo investigado es comprobar la relación que existe entre la G.A. y D.L. La entidad se basa en un marco de personal especializado bien establecido, teniendo en cuenta la experiencia y la capacidad, integrado al trabajo, responsable de lograr buenos resultados y caracterizado por el liderazgo de la alta dirección. Habiendo la base de la estructura administrativa se procederá a emprender en el logro de estos procesos junto a la población involucrada.

Primera variable la Gestión Administrativa, es muy importante en toda organización, porque es un proceso fundamental y muchas veces de estos procesos depende el éxito de la organización, también es ideal para la práctica, porque ayuda a la empresa a lograr eficiencia y eficacia (Calván, 2013).

Rojas et al. (2020), la G.A. incluye las diversas estrategias y tácticas que una organización implementa para optimizar y utilizar eficazmente los recursos para lograr sus objetivos. Una gestión incorrecta puede generar costes elevados y dificultades, sin embargo, una buena gestión puede reducir costes y agilizar procesos. Sin embargo, la dirección ejecutiva ayuda a las organizaciones a alcanzar

y evaluar sus objetivos dirigiendo y utilizando adecuadamente los recursos disponibles.

Según Chiavenato (2014) el proceso de gestión suele ser un ciclo repetitivo de vez en cuando en el que existe una interacción dinámica profunda entre ellos. Se deduce que el proceso de gestión es continuo, dinámico y sujeto a cambios, además de mostrar que la tarea de la gestión consiste en: planificar, organizar, dirigir y controlar. Para Anderson (2018) en la teoría de la agilidad organizacional, una empresa debe desarrollar una actitud flexible en la G.A. para que puedan adaptarse rápida y eficientemente a los cambios ambientales. De la misma manera, mejorará la capacidad de innovación y competitividad en el mercado.

La G.A., es un conjunto de acciones que gestionan las tareas realizadas en las organizaciones de manera controlada y secuencial a través del trabajo planificado, organizado, controlado y dirigido de los funcionarios administrativos cuya tarea es lograr el éxito (Pacheco, 2023).

Guillermo et al. (2022) esto es importante porque en el sector público la G.A. se ha visto afectada en todos los niveles desde la aparición de la Covid-19 y tanto el personal sufren la falta de planes de contingencia nacionales para hacer frente a situaciones de emergencia. Cuyo propósito de esta investigación es analizar la G.A. implementada por los municipios del Perú hacia sus empleados durante la pandemia.

El autor refiere que la G.A. es de suma importancia, para lo cual se debe tener en cuenta las funciones como: la planificación y organización de la estructura organizativa, así como la definición de los cargos que integran una entidad, así como: la orientación y revisión de cada actividad. Además, esto favorece a optimizar el uso de los recursos que mantiene cada empresa, todo ello con la finalidad de lograr las metas (Crumpton, 2022). Según la revista ESNECA (2021), en el mundo este tema tiene gran importancia real, cabe resaltar que basta con adentrarse en los beneficios que conlleva, de manera que se observará una administración buena, para lo cual se debe tener en cuenta los siguientes puntos:

Incremento de la productividad: Es el beneficio importante y principal, cuando la empresa acoge una buena administración todos los procesos mejoran dentro de la entidad. Logro de los objetivos: Esta centrado los conceptos de la planificación o estrategias, las cuales vienen a ser un camino que lleva a la felicidad, asimismo a la satisfacción. Maximización de la optimización en el uso de los recursos: Al ahorrar dinero, tiempo y esfuerzo, aumentar la productividad y lograr los resultados deseados, todos se enfocan en una buena gestión, ayudando a todas las unidades a trabajar de manera inteligente.

Según Gómez (2020) la gestión administrativa contempla cuatro dimensiones: Planificación: Es el paso primero para todo proceso administrativo para la toma de decisiones sobre los objetivos a perseguir en el futuro, que tiene los diferentes niveles de la organización. Asimismo, la fase implica la determinación de objetivos. Básicamente, esta dimensión define el objetivo final, los medios para alcanzarlo, el momento adecuado y la secuencia adecuada de actividades. Organización: Es referido a la estructura y diseño organizacional, incluyendo asignación de tareas, asignación de responsabilidades, creación de roles, sistemas de comunicación y estructura organizacional efectiva y eficiente que incluye esfuerzos para asignar recursos, coordinar actividades y gestionar procesos internos. Dirección: Consiste en una o más personas que pueden liderar un equipo para lograr sus objetivos. En otras palabras, consiste en el dominio que produce el trabajo en equipo conjuntamente con las personas para alcanzar el logro de las metas. Control: El control está basado en el establecimiento de estándares y medidas de desempeño para asegurar que el tratamiento utilizado cumpla mejor con las expectativas de la empresa. Cabe señalar, que los gerentes suelen utilizar controles en las evaluaciones para medir el progreso con respecto a las metas y tomar medidas oportunas para evitar desviaciones de los planes.

Segunda variable es el Desempeño Laboral, según Mamani & Cáceres (2019), plantean que el desempeño laboral es muy valorado en términos de su contribución a la organización debido al comportamiento diferente de una persona durante un período de tiempo, lo que significa que el desempeño laboral es un activo valioso que todo trabajador aporta en diferentes momentos dependiendo de su comportamiento en el trabajo.

Acosta (2018) es una evaluación de la idoneidad que muestra un empleado al realizar su trabajo, igualmente la gestión eficaz requiere una cooperación constante entre el empleado y el supervisor. Se pueden medir muchos criterios al evaluar el desempeño como: Habilidades, capacidades, necesidades y características que, en interacción con la naturaleza del trabajo y la organización. El desempeño refleja principalmente los objetivos de desempeño, es decir; lograr objetivos a través de un manejo eficaz de los recursos (Chiang & San Martin, 2015).

Según Bautista et al. (2020) sostiene en su artículo, cuyo propósito del modelo de Campbell es hacer que los componentes clave midan el desempeño de manera integral y así ayudar a formular estrategias dirigidas a lograr los objetivos comerciales, igualmente manifiesta que una definición importante considera la eficiencia del trabajo como sistemas integrados diseñados para mejorar la eficiencia y el éxito de la organización, estas actividades crean valor para la empresa en todos los aspectos. Por otro lado Florian & Mark (2019) sostiene que se basa en un modelo de medición muy limitado que sugiere una relación compensatoria entre el fondo latente de una persona y los costos de un comportamiento particular.

Para Carranza (2017) la evaluación del desempeño juega un papel clave para mejorar el desempeño y conseguir mejores resultados, pero además es necesaria una buena evaluación del desempeño para identificar y clasificar el perfil de cada trabajador. Al igual que Sy Corvo (2022) lo define que el D.L., es factor importante que determina el éxito de toda entidad, ya que depende de qué tan bien se ejecuten los procesos y métodos para lograr los objetivos establecidos de las entidades, así cuando se habla de desempeño laboral, el logro de metas es uno de los elementos más relevantes y la mayor parte se logra en un ambiente de negocios cómodo y bien distribuido.

Las dimensiones del Desempeño Laboral son: Productividad laboral: Según Coll (2022) manifiesta que es la medida de eficiencia en el trabajo en un periodo de tiempo, asimismo; cabe resaltar que es un índice que mide la eficiencia en el trabajo en una organización. Eficacia laboral: Es la capacidad de realizar una acción para lograr el efecto previsto o deseado. Por otro lado, es algo que tiene un propósito para lograr un resultado deseado o esperado (Sánchez, 2022). Eficiencia laboral: Es

la capacidad para lograr resultados optimizando el uso de los recursos. Significa completar tareas en menos tiempo. Se puede decir que el proceso efectivo se logra con la menor cantidad de recursos y por tanto se logra el mayor beneficio (Hernández, 2021). Para Drucker (2007) es la capacidad de realizar tareas correctamente, logrando los objetivos deseados con los menores recursos, tiempo y esfuerzo posibles.

El marco conceptual estará compuesto: **Gestión:** En un conjunto de procedimientos y acciones realizadas para lograr un objetivo específico (Westreicher, 2022). **Gestión Administrativa:** Quiroa (2022) manifiesta que son conjuntos de tareas y actividades que se llevan en coordinación las cuales ayudan a la utilización óptima de los recursos pertenecientes a la unidad. **Desempeño:** El desempeño es un resultado que se expresa a través de la dedicación, la competencia y el esfuerzo individual y/o colectivo y se puede medir para monitorear y observar lo que se ha hecho, ya sea positivo o negativo (Estevez, 2019). **Motivación:** Para Peiró (2021) afirma que puede ayudar a cualquier persona a mantenerse comprometida, pasar por los procesos necesarios y tomar las medidas pertinentes para lograr logros, metas o satisfacer necesidades específicas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque cuantitativo, Ramos (2020) este enfoque suele comenzar con una teoría aceptada por la comunidad científica, a partir de la cual se formulan supuestos sobre las relaciones entre las variables que constituyen parte del problema en estudio, igualmente tiene como objetivo estudiar fenómenos medibles utilizando métodos estadísticos que analizan datos para describir, explicar y predecir las causas y prevalencia de fenómenos específicos.

3.1.1. Tipo de investigación

Tipo básica, Narvaez (2023) es una forma de investigación utilizada en la ciencia que tiene como objetivo comprender y extender nuestro conocimiento sobre un fenómeno o campo.

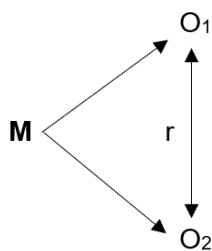
3.1.2. Diseño de investigación

Es diseño no experimental. Velázquez (2022) refiere que es considerado un enfoque de investigación no experimental en el que los investigadores miden dos variables. Asimismo, comprende y estima las relaciones estadísticas entre ellos sin afectar ninguna variable. Se empleó el método hipotético deductivo. Marfull (2017) sostiene que se basa en supuestos sobre datos previamente conocidos al inferir datos previamente desconocidos; es decir, comenzar con una teoría amplia y luego considerar aspectos específicos.

Al igual sigue el ámbito descriptivo correlacional, cuyo objetivo es determinar el grado de asociación o no causalidad entre dos o más variables. García (2021) el objetivo es medir el grado de correlación existente entre dos o más variables, luego determinar y analizar esa correlación. Por otro lado, será de corte transversal, definido como un diseño de estudio observacional e individual que mide una o más variables en un momento dado (Sánchez, 2021).

Figura 1

Diseño correlacional



Dónde:

M = 50 trabajadores del Terrapuerto Municipal Libertadores de América.

O₁ = Gestión administrativa.

O₂ = Desempeño laboral.

r = Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Gestión administrativa

Definición conceptual: Se refiere a las diversas formas, actividades y mecanismos mediante los cuales las empresas utilizan los recursos humanos, materiales y financieros para lograr sus objetivos. Asimismo, son todos los procesos que se dan en la institución, como saber planificar, saber organizar, ejecutar y controlar para lograr la meta, que será realizada por el personal (Sánchez, 2021).

Definición operacional: Se empleó con 4 dimensiones el instrumento, las cuales estuvieron compuestas por 16 elementos politómicos, las cuales engloban 14 indicadores. Igualmente, se hallará en un nivel de medición ordinal.

3.2.1. Desempeño laboral

Definición conceptual: Es el desempeño que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se puede verificar la capacidad de la persona para realizar la tarea dada (Sy Corvo, 2022).

Definición operacional: Se empleó con 3 dimensiones el instrumento, las cuales estarán conformadas por 16 elementos politómicos, las cuales engloban 12 indicadores. Además, se midió con la escala de rango tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Compuesto por 50 trabajadores del TMLA. Según Yépez (2021), es un conjunto de elementos que pueden ser analizados en situaciones problemáticas. En otras palabras, son conjunto de elementos, individuos y entidades con características similares las cuales se utilizó como unidad de muestreo.

Criterio de inclusión:

- Trabajadores que quieran ser encuestados.
- Trabajadores que se encuentren en el momento de la aplicación.

Criterio de exclusión:

- Trabajadores que no se encuentren durante la aplicación.

3.3.2. Muestra

Según Yépez (2021), alude que viene a ser un subgrupo de la población de interés, en el cual se recopilarán los datos. Cuya muestra estuvo conformado por 50 trabajadores del Terrapuerto Municipal Libertadores de América, 2023.

3.3.3. Unidad de análisis

Estuvo compuesto por trabajadores del Terrapuerto Municipal Libertadores de América.

3.3.4. Muestreo

Yépez (2021), sostiene que es un método para seleccionar un conjunto de puntos de vista de una población. De esta manera se pueden realizar investigaciones estadísticas.

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencional cuando sea necesaria seleccionar una población en función de sus características o estimación sesgada por parte del investigador. Se caracteriza por seguir el criterio personal del investigador y sin métodos estadísticos de muestreo, lo que hace que no todas las poblaciones tengan las mismas posibilidades de ser seleccionadas. Igualmente es

utilizada cuando la población es muy pequeña, forma parte de un estudio no probabilístico, y la selección de unidades está controlada por criterios seleccionados por el investigador (Ponce & Pasco, 2015).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recopilación de datos de las variables se aplicó la técnica de encuesta, en relación con ello, Rodríguez (2022) sostiene que son técnicas utilizadas en las investigaciones.

Por lo tanto, el cuestionario se utilizó como una herramienta previamente validada mediante revisión por expertos y prueba de confiabilidad para recolectar datos cuantitativos sobre las variables. Según Parra (2021), viene a ser una herramienta que consta de una serie de preguntas u otro tipo de encuestas para obtener información de los encuestados.

La validez es referido a la capacidad de un instrumento para medir un fenómeno en función de su estructura teórica y el marco teórico subyacente (Jaramillo, 2022) Sin embargo, se utilizó una revisión de expertos, donde se solicitó una valoración u opinión de varios especialistas sobre un determinado artículo, herramienta de trabajo o material educativo (Raeburn, 2022).

La confiabilidad, es el instrumento la cual produce resultados coherentes, según Moreno (2017) se empleó el alfa de Cronbach para obtener los resultados. La cual es una forma de calcular la consistencia interna, por ejemplo: los buenos y malos resultados (Ruiz, 2019).

3.5. Procedimientos

Se solicitó primero, con documentación la autorización del Gerente General del Terrapuerto Municipal Libertadores de América. Después, se aplicó el instrumento a los trabajadores y se sometieron a un proceso de validación, posterior a una evaluación de confiabilidad, luego se aplicó a la muestra seleccionada y se realizó el tratamiento estadístico relacional adecuado. Asimismo, en términos de procesamiento de datos, se utilizó el programa Microsoft Excel para promediar los resultados de las dimensiones y variables, mientras para analizar los resultados del cuestionario se utilizará el programa SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó una prueba piloto previa revisión de expertos y los resultados se sometieron a la prueba alfa de Cronbach. Luego se realizó una encuesta de cuestionario en las muestras seleccionadas y los datos se extraerán e ingresarán en el software estadístico IBM-SPSS. Según Ortega (2022), el proceso de estadística descriptiva es un proceso de desarrollar brevemente evidencia y convertirla en un gráfico o tabla para presentar datos para el análisis preliminar de los resultados. En otras palabras, ayudó a analizar y describir los datos para obtener los resultados finales y también se refiere al análisis, compilación y presentación de los resultados relevantes de una muestra o conjunto de datos. Dado que en la muestra hay 50 trabajadores, se empleó la estadística inferencial comenzando con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para confirmar la normalidad de los datos. Se usó la prueba paramétrica "r" de Pearson para las comparaciones hipotéticas cuando los datos se distribuyan normalmente; de lo contrario, se empleó la prueba no paramétrica Rho Spearman para comparar los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Las citas y referencias apropiadas se crean de manera que respeten las leyes de derechos de autor y se adhieran a la Guía de estilo APA7 (2017). Asimismo, se requirió la autorización previa y consentimiento informado de cada participante del estudio según el uso de herramientas.

Igualmente, los datos fueron analizados por el investigador sin manipulación alguna. Salas (2023) los aspectos éticos se consideran basados en los principios éticos de la caridad, basado al bienestar de los participantes; el principio de malicia, impide que se produzca daños; el principio de autonomía, la cual reconoce a cada participante como individuo, también respeta sus características únicas y principios de justicia. Este trabajo incluye la selección de criterios de actuación ética (RVI N°062-2023-VI-UCV).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 1

Gestión administrativa

| Nivel | N | % |
|--------------|----------|----------|
| Bajo | 2 | 4,0 |
| Medio | 29 | 58,0 |
| Alto | 19 | 38,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Como se aprecia en la tabla 1, los resultados que se aprecian en cuanto a niveles, se tienen el 38.0% considera alto, el 58.0% medio y 4.0% bajo, respecto a la primera variable G.A.

Tabla 2

Desempeño laboral

| Nivel | N | % |
|--------------|----------|----------|
| Bajo | 0 | 0,0 |
| Medio | 29 | 58,0 |
| Alto | 21 | 42,0 |
| Total | 50 | 100,0 |

Respecto a la tabla 2, de los trabajadores encuestado el 42.0% considera alto nivel, 58.0% nivel medio y 0.0% nivel bajo, en correlación a las variables en mención.

Análisis inferencial

Tabla 3

Prueba de normalidad

| Variable/Dimensión | Kolmogorov-Smirnov | | |
|--------------------------|--------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión administrativa | 0.084 | 50 | 0.200 |
| Gestión de planificación | 0.092 | 50 | 0.200 |
| Gestión de organización | 0.123 | 50 | 0.057 |
| Gestión de dirección | 0.117 | 50 | 0.086 |
| Gestión de control | 0.142 | 50 | 0.014 |
| Desempeño laboral | 0.090 | 50 | 0.200 |

Según Tabla 3, se realizó la prueba Kolmogorov-Smirnov, obteniendo un valor de significancia mayor a 0.05 en todas distribuciones, a excepción de la dimensión gestión de control que no tienen distribución normal. Por lo tanto, esto significa que la hipótesis debe probarse utilizando una estadística no paramétrica, concretamente el coeficiente rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.

Tabla 4

Contrastación de hipótesis general

| | | | Desempeño laboral |
|----------|----------------|------------------|--------------------------|
| Spearman | Gestión | Coeficiente de | 0.882 |
| | administrativa | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 50 |

La Tabla 4 muestra una correlación positiva considerable, alcanzando un valor significativo bilateral de 0,000, que es inferior al nivel significancia convencional de 0.05, la cual lleva a refutar la hipótesis nula (H₀). Por tanto, existe una relación significativa.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la gestión de planificación y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión de planificación y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.

Tabla 5

Contrastación de HE1

| | | | Desempeño laboral |
|----------|---------------|------------------|--------------------------|
| Spearman | Gestión de | Coefficiente de | 0.707 |
| | planificación | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 50 |

Como resultado en la Tabla 5, se encontró que el coeficiente Rho de Spearman y el nivel de significancia de 0.707, cuyo nivel de significancia asociado es de $p < 0.05$, lo que significa que estos resultados rechazan la hipótesis nula, y muestra una correlación positiva media entre las dos variables.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la gestión de organización y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión de organización y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.

Tabla 6

Contrastación de HE2

| | | | Desempeño laboral |
|----------|--------------|------------------|--------------------------|
| Spearman | Gestión de | Coefficiente de | 0.695 |
| | organización | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 50 |

Según la Tabla 6, muestra que la correlación Rho de Spearman de 0.695, se encontró que existe una correlación positiva media entre ambos factores, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.

Tabla 7

Contrastación de HE3

| | | | Desempeño laboral |
|----------|------------|------------------|--------------------------|
| Spearman | Gestión de | Coefficiente de | 0.692 |
| | dirección | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 50 |

En la Tabla 7 muestra una correlación positiva media y significativa entre las dos variables, y se obtiene una Rho de Spearman de 0.692 y significancia de 0.000, lo que implica que $p < 0.05$, cumpliendo esta premisa rechazamos la hipótesis nula, validamos la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre la gestión de control y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión de control y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.

Tabla 8

Contrastación de HE4

| | | | Desempeño laboral |
|----------|--------------------|----------------------------------|-------------------|
| Spearman | Gestión de control | Coefficiente de Sig. (bilateral) | 0.622 0.000 |
| | | | N |
| | | | 50 |

La Tabla 8, muestra una correlación positiva media entre las dos variables, cuyo coeficiente de correlación es de 0.622, también se muestra el $p < 0.05$. Cuyo resultado indica el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación realizada en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América en Ayacucho, 2023, tuvo como propósito investigar la relación entre la G.A. y D.L. Cuyos hallazgos logrados revelaron la existencia de una correlación positiva considerable entre ambos factores, lo que destacó la importancia de la G.A. mejora efectivamente el rendimiento laboral en la entidad.

La G.A., según Quiroa (2020) refiere que es importante señalar que las acciones y recursos de la gestión darán respuesta a cómo la institución se desarrolla, crece y se consolida. En este sentido los trabajadores deben estar bien capacitados para el desenvolvimiento en el cargo que ocupan. También el autor Crumpton (2022) refiere que la G.A. es de suma importancia, para lo cual se debe tener en cuenta las funciones como: la planificación y organización de la estructura organizativa, así como la definición de los cargos que integran una entidad, así como: la orientación y revisión de cada actividad. Además, esto favorece a optimizar el uso de los recursos que mantiene cada empresa, todo ello con la finalidad de lograr las metas. Igualmente, es muy importante en toda organización, porque es un proceso fundamental y muchas veces de estos procesos depende el éxito de la organización, también es ideal para la práctica, porque ayuda a la empresa a lograr eficiencia y eficacia (Calvan, 2013). En otras palabras, la G.A. incluye diversas estrategias y tácticas que una organización implementa para mejorar y utilizar eficientemente sus recursos para lograr efectivamente sus objetivos. Además, la administración hace una contribución significativa a la capacidad de una organización para obtener y evaluar sus objetivos mediante la asignación y el uso adecuados de los recursos disponibles.

El D.L. es una variable importante porque los miembros perciben que la organización y su entorno influyen en su comportamiento en el trabajo, según Ortega (2019) El clima organizacional es importante para toda organización porque es la medida más precisa del nivel de las condiciones de trabajo. Según Mamani & Cáceres (2019), plantean que el desempeño laboral es muy valorado en términos de su contribución a la organización debido al comportamiento diferente de una persona durante un período de tiempo, lo que significa que el desempeño laboral es

un activo valioso que todo trabajador aporta en diferentes momentos dependiendo de su comportamiento en el trabajo. Igualmente, Acosta (2018) sostiene que es una evaluación de la idoneidad que muestra un empleado al realizar su trabajo, igualmente la gestión eficaz requiere una cooperación constante entre el empleado y el supervisor. Se pueden medir muchos criterios al evaluar el desempeño como: Habilidades, capacidades, necesidades y características que, en interacción con la naturaleza del trabajo y la organización.

Según el análisis descriptivo muestra que los datos obtenidos sobre las variables estudiadas relacionadas con la G.A. se identificó que el 4.0% de los trabajadores calificaron como nivel bajo, mientras el 58.0% la consideró como nivel medio y el 38.0% consideró alto nivel. En relación al D.L., los trabajadores calificaron 34.0% nivel alto y el 66.0% nivel medio. Este hallazgo coincide con el estudio realizado por Rosa (2022) determinó la G.A. es regular en un 51% y el D.L. es medio con un 51.3%. Asimismo, Ramos (2022) respecto a la G.A., el 37.15% dijeron que el DLD es deficiente, el 30.00% adecuado y 32.85% eficiente. Además, Bazán (2022) determinó que la G.A. fue regular en 48% y el D.L. fue regular en 40%.

Sobre la objetivo general, se evidenciaron correlación positiva considerable entre la G.A. y D.L., el coeficiente de Spearman de 0.882, este resultado respalda la gran importancia de la G.A. efectiva para mejorar el D.L. en el Terrapuerto y confirmar la hipótesis alterna, obteniendo lograr el objetivo general, la cual coinciden con Salazar (2022) en cuestión a la G.A. y D.L., se obtuvo un valor p menor a un nivel de significación estadística y una fuerza de 0,5036, y existe una correlación positiva alta y significativa para ambas variables. Lo mismo ocurre con el trabajo de Ramos (2022) en el que refiere que existe relación significativa entre la G.A. y D.L. Además, Bazán (2022) revela que hay relación significativa entre ambas variables. Por otro lado, Clímaco (2019) sostiene que la G.A. y el D.L. tuvo una correlación significativa muy alta ($r_s=0,864$, $p<0,05$), hay relación significativa. Igualmente, Soto (2018) en su trabajo obtuvo un nivel significativo de $\alpha: 5\% = 0,05$ y fuerza de correlación 0.702, demostrando que existe relación alta significativa.

Hay varios estudios con resultados similares, como Dávila (2023) quien evidenció resultados significativos entre la G.A. y D.L., tuvo un nivel de significancia de $p= 0,000$ es menor que $\alpha = 0,05$, y hay relación directa alta entre ambas variables.

Según Morales (2021) afirma que el nivel de significancia fue de 0,01; y que la G.A. tiene relación significativa con el D.L. Igualmente Morales (2021) refiere que el nivel de significancia fue de 0,01; y que la G.A. tiene relación significativa con el D.L. También el autor Solís (2021) refiere que hay relación significativa entre la G.A y D.L. De igual manera, Núñez (2022) en su trabajo refiere que la significación estadística fue de $p=0,000 < 0,05$ la G.A. y el D.L. tuvo significación estadística de $p=0,000 < 0,05$, y hay relación positiva. Asimismo, Arévalo et al. (2022) se destaca en el análisis que hay relación positiva baja entre la G.A. y D.L.

A nivel teórico, la Gestión Administrativa, es muy importante en toda organización, porque es un proceso fundamental y muchas veces de estos procesos depende el éxito de la organización, también es ideal para la práctica, porque ayuda a la empresa a lograr eficiencia y eficacia (Calván, 2013). De igual manera Rodríguez & Lechuga (2019) refieren que la comunicación organizacional es de suma importancia y se necesita más motivación para aumentar la frecuencia y conseguir niveles más altos de factores de desempeño entre los docentes, porque se considera un mecanismo beneficioso para crear un clima organizacional óptimo.

En relación a la OE 1, se evidenció una correlación significativamente positiva media, con un coeficiente de Spearman de 0.707 y sig. $p=0.000$, siendo $p < 0.05$. Los hallazgos confirmaron la hipótesis alternativa, obteniendo así los objetivos del estudio, y estos resultados confirmaron el logro exitoso de los objetivos específicos de este estudio. Rosa (2022) encontró una relación positiva moderada entre las dimensiones de planificación y D.L. con un Rho de 0.561, lo que apoya la hipótesis alternativa en el sentido de que estos resultados refuerzan y respaldan los resultados encontrados en este estudio. El autor Salazar (2022) sostiene que hay relación directa de grado moderado, Spearman Rho fue registrado en 0.561 y nivel de significancia (bilateral = $0,000 < 0,05$). De igual manera Clímaco (2019) refiere que hay correlación positiva entre la dimensión de planificación y el D.L., y Rho de Spearman de 0.704 y nivel de sig. $p < 0.05$. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna, confirmando que hay relación directa entre las variables. Según Dávila (2023) los análisis demostraron una correlación positiva muy alta (0,918). Al respecto, los beneficios se brindan de acuerdo a la planificación y ejecución de las actividades para alcanzar las metas, lograr los planes correctos y lograr los

resultados. Entonces, la planificación es el paso primero para todo proceso administrativo para la toma de decisiones sobre los objetivos a perseguir en el futuro, que tiene los diferentes niveles de la organización Gómez (2020).

Respecto a la OE2, el coeficiente Rho de Spearman muestra 0,695, lo que conlleva a una correlación significativamente positiva media entre los dos factores, aceptando la hipótesis alterna, la cual se refleja que hay una buena gestión en el lugar de trabajo se relaciona con: Mejor desempeño en la práctica, los objetivos específicos planteados en el estudio la cual cumplen con la hipótesis. Este hallazgo refuerza y consolida la importancia de las medidas y variables, confirmando la relevancia y validez de los resultados. Rosa (2022) refiere que la organización se relaciona directamente y significativamente y el D.L., con una fuerza moderada positiva y un valor de rho = 0,682 y un Sig. (bil. = 0,000 <0,05). Asimismo, los hallazgos de Salazar (2022) señala una correlación directamente y significativamente moderada positiva entre la organización y el D.L., del personal en una entidad, con un coeficiente de Spearman (Rho) de 0.682, esto lleva a aceptar la hipótesis alterna. Cuyos datos confirman la importancia de la organización en D.L. en mejora y demostrar la relevancia de la idea para el campo de investigación. Esta investigación es consistente con los resultados presentados, según Clímaco (2019), la cual respalda una correlación que hay un valioso nexo entre la G.A. en su dimensión organización y el D.L.; nivel computado es $p < 0.05$ y el coeficiente de Spearman de 0,638. Por último, Dávila (2023) identificó que la organización y el D.L. percibe un nivel regular a (40%) se muestra correlación positiva alta con una analogía Rho=0,900. Como indica Gómez (2020) refiere que la organización es la estructura y diseño organizacional, incluyendo asignación de tareas, asignación de responsabilidades, creación de roles, sistemas de comunicación y estructura organizacional efectiva y eficiente que incluye esfuerzos para asignar recursos, coordinar actividades y gestionar procesos internos.

En cuanto al OE3, se determinó la relación entre la gestión de dirección y el D.L., cuyos hallazgos indican una correlación significativamente positiva media, sustentada en un coeficiente de 0.692. Estos resultados aceptan hipótesis alterna y permiten lograr con éxito los objetivos planteados en la investigación. La conclusión del análisis confirma los resultados con Rosa (2022) que determina una relación

directa y significativamente la dirección y el D.L. en la entidad pública de Puerto Maldonado, con valor de una fuerza moderada positiva, y un valor de rho = 0,815 y Sig. (bil. = 0,000<0,05). Para Salazar (2022) corrobora la presencia de una relación directa y significativa la dirección y el D.L. del personal en una entidad pública de Puerto Maldonado, tienen una fuerza moderadamente positiva debido al valor obtenido de rho = 0.468 y Sig. (bilateral = 0,000 < 0,05). Los resultados del estudio de Clímaco (2019) demuestra de manera notoria que hay un enlace fundamental entre la G.A. en su dimensión dirección y el D.L. en la Municipalidad de Chosica; con un nivel de significancia computada es $p < 0.05$ y correlación de Rho de Spearman de 0,738.

Estos resultados muestran que son similares al autor Dávila (2023) quien reporto en su estudio sobre la relación de dirección y el D.L., cuyo resultado fue de nivel medio de (40%) indicando el grado de concordancia directa alta entre las variables de estudio y Rho Spearman= 0,913, entre ellos, cuanto mayor es la dirección, mayor es el D.L. de los trabajadores del centro de salud de Lomas, y se acepta la hipótesis alterna de que existe una correlación directa, cuyos resultados enfatizan la calidad de una gestión efectiva como elemento clave para mejorar el desempeño del personal. La dimensión de dirección, consiste en el dominio que produce el trabajo en equipo conjuntamente con las personas para alcanzar el logro de las metas (Gómez, 2020).

En relación al OE4, en el presente estudio se analizó la relación entre la dimensión de control y el D.L., y se encontró que existe correlación positiva media significativa entre las variables, con una correlación de 0,622. También, se encontró que el nivel de sig. de 0.000, lo que muestra $p < 0.05$. Esto apoya firmemente la hipótesis alterna propuesta y cumple con el objetivo específico planteado en el estudio. Cuyos resultados muestran la importancia del control concerniente con el D.L. y demuestran el impacto significativo del control en el desempeño de los empleados. Cuyos hallazgos coinciden con el autor Rosa (2022) que refiere que hay relación directamente y significativamente con el control y el D.L., con una fuerza moderada positiva, asimismo un valor de rho = 0,431 y una Sig. de 0,000 < 0.05. También Salazar (2022) manifiesta que se relacionan directamente y significativamente con el control y el D.L., con una fuerza moderada positiva, valor

de rho = 0,431 y un Sig. (bilateral = 0,000 <0.05). La investigación de Clímaco (2019) corrobora que hay una sustancial unión entre la G.A. en su dimensión control y el D.L.; ya que el nivel de significancia computada es $p < 0.05$ y una correlación de Spearman de 0,000. Cuyo hallazgo concuerda con Dávila (2023) da a conocer que la dimensión de control con el D.L., tiene un nivel regular de (50%). Esto muestra una alta correlación directa alta entre las variables estudiadas, confirmada por Rho Spearman = 0,918. Esto significa que cuanto mayor sea el grado de control, mayor será el D.L. en los trabajadores del centro de salud de Lomas. El control está basado en el establecimiento de estándares y medidas de desempeño para asegurar que el tratamiento utilizado cumpla mejor con las expectativas de la empresa. Cabe señalar, que los gerentes suelen utilizar controles en las evaluaciones para medir el progreso con respecto a las metas y tomar medidas oportunas para evitar desviaciones de los planes Gómez (2020).

VI. CONCLUSIONES

Primera. Prevalece una relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América ($\alpha=0.05$, Sig. Bilateral=0.000, $r_s=0.882$); por tanto, se corrobora una correlación positiva considerable entre la G.A. y D.L.

Segunda. Existe relación significativa entre la gestión de planificación y el D.L. en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América ($\alpha=0.05$, Sig. Bilateral=0.000, $r_s=0.707$); demostrando una correlación positiva media.

Tercera. Existe relación significativa entre la gestión de organización y el D.L. en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América ($\alpha=0.05$, Sig. Bilateral=0.000, $r_s=0.695$); cuyo hallazgo muestra la existencia de una correlación positiva media.

Cuarta. Existe relación significativa entre la gestión de dirección y el D.L. en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América ($\alpha=0.05$, Sig. Bilateral=0.000, $r_s=0.692$); la cual conlleva a obtener una correlación positiva media.

Quinta. Existe relación significativa entre la gestión de control y el D.L. en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América ($\alpha=0.05$, Sig. Bilateral=0.000, $r_s=0.622$); los resultados indican que hay correlación positiva media.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Gerente General del Terrapuerto, debe mejorar y fortalecer los procesos y poner en práctica la G.A. En la organización, se deben aplicar estrategias efectivas en la planificación, organización, dirección y control de operaciones para mejorar el uso de los recursos y obtener efectivamente las metas organizacionales.

Segunda: Es importante centrarse en mejorar los procesos de planificación en la organización y crear planes estratégicos eficaces para guiar las actividades y objetivos del equipo. Crear un entorno que promueva una comunicación abierta y cambio de ideas con todos los integrantes de la entidad para así mejorar la coordinación y toma de decisiones.

Tercera: Centrarse en optimizar aspectos coherentes con la adecuada organización y asignación de recursos dentro de la unidad estructural, tareas y responsabilidades claras y la implementación de sistemas de gestión efectivos. Invirtiendo en fortalecer la organización interna se puede optimizar la eficiencia del trabajo y mejorar los resultados en general.

Cuarta: Fortalecer las habilidades de liderazgo y dirección en la entidad, la cual incluye brindar capacitación, así promover comunicación clara y efectiva, la cual permita establecer metas y expectativas claras, la cual conlleve a crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Quinta: El Gerente General del Terrapuerto debe implementar medidas de seguimiento y control para lograr buenos resultados en la organización. Es importante fomentar una cultura de responsabilidad en la organización y garantizar que los trabajadores comprendan lo fundamental que es la supervisión y control en sus trabajos. Del mismo modo, es necesario formar y apoyar a los funcionarios de supervisión y control para que puedan desempeñar sus funciones con eficacia.

REFERENCIAS

- Acosta , N. (2018, Diciembre 29). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* Retrieved from <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Anderson, D. (2018). *Agile management for software engineering*. Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=cP7JCgAAQBAJ&oi=f%20nd&pg=PT28&dq=Griffiths+,+M.,+%26+Anderson,+D.+\(2018\).+Agile+Management+for+Software+Engineering.&ots=tMw4_BRRBx&sig=n0QN4E%20a3oe8DvQzg5ocaVCtdLCc#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=cP7JCgAAQBAJ&oi=f%20nd&pg=PT28&dq=Griffiths+,+M.,+%26+Anderson,+D.+(2018).+Agile+Management+for+Software+Engineering.&ots=tMw4_BRRBx&sig=n0QN4E%20a3oe8DvQzg5ocaVCtdLCc#v=onepage&q&f=false)
- Arévalo Arévalo, J. G., Cabel Rabines, J. D., Schrader Iñap, J. C., Ishuiza Tapullima, R., & Flores Panduro, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Revist Multidisciplinar*, 22. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/363488729_Gestion_administrativa_y_su_relacion_con_el_desempeno_laboral_de_los_colaboradores_de_la_s_instituciones_educativas_de_la_provincia_del_Dorado
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, J. E. (2020, Diciembre 31). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista científica de administración*, 13. Retrieved from https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bazán Morales, C. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2021*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Tarapoto-Perú. Retrieved from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95875/Baz%c3%a1n_MC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calván, J. (2013). *tratado de administracion general*. mexico: INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PUBLICA. Retrieved from <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-47-Tratado-de-administracion-General.pdf>

- Carranza , A. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Retrieved from https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral
- Carrasco Saavedra, J. A. (2017). *Gestión Municipal y su relación con los Procesos Administrativos de la Licencia de Construcción en la Municipalidad Distrital de Morales, 201*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Tarapoto-Perú. Retrieved from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12835/carrasco_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang Vega, M. M., & San Martin Neira, N. J. (2015, Diciembre). Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall. *Scielo*. Retrieved from https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001&lang=es
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la Administración* (Séptima edición ed.). México. Retrieved from https://www.academia.edu/44896914/Introducci%C3%B3n_a_la_teor%C3%ADa_general_de_la_administraci%C3%B3n_7ma_edici%C3%B3n_idalberto_chiavenato
- Claudiu Florin, D. (2020). The New Public Governance Assumed Through Quality Reports In The Public Sector. *Ideas* , 1, 133-138. Retrieved from <https://ideas.repec.org/a/cbu/jrnlec/y2020v1p133-138.html>
- Climaco Navarro, Y. D. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018*. Tesis oara obtener el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado. Retrieved from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53121/Climaco_NYD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coll Morales, F. (2022). *Productividad laboral*. Retrieved from <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2014). Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe-CEPAL. Retrieved from <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37223-panorama-la-gestion-publica-america-latina-caribe>
- Crumpton, T. (2022, Septiembre 27). *Concepto de gestion administrativa segun autores*. Retrieved from <https://filosofia.co/literatura/concepto-de-gestion-administrativa-segun-autores/>
- Davila Berruz, E. G. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Piura-Perú. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106927/Davila_BEG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Drucker, P. F. (2007). *The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management*. HarperCollins. Viena. Retrieved from <https://www.amazon.com/-/es/Peter-FDrucker/dp/0061345016?asin=0061345016&revisionId=&format=4&depth=1>
- ESNECA. (2021, Agosto 3). ¿Qué es exactamente la gestión administrativa? *Business school*, 2. Retrieved from <https://www.esneca.com/blog/gestion-administrativa-definicion/>
- Estevez, A. (2019, Agosto 5). *Desempeño*. Retrieved from <https://significado.com/desempeno/>
- Florian G., K., & Mark, W. (2019). The Campbell Paradigm as a Behavior-Predictive Reinterpretation of the Classical Tripartite Model of Attitudes. *Original Articles and Reviews*, 16. Retrieved from <https://econtent.hogrefe.com/doi/pdf/10.1027/1016-9040/a000364>
- Garcia Flores . (2021, Junio 9). ¿Qué es una investigacion correlacional según Sampieri? Retrieved from <https://la-respuesta.com/articulos-populares/que-es-una-investigacion-correlacional-segun-sampieri/>
- Gomez, G. (2020, Diciembre 7). *Los cuatro principios Fundamentales de la Gestión Administrativa*. Retrieved from <https://coafico.com/2020/12/07/los-cuatro-principios-fundamentales-de-la-gestion-administrativa/>

- Guillermo, C., Nila, G., Enrique, P., & Minnesota, M. (2022). Administrative management during covid19 in the collaborators of the municipalities in Peru. *Scopus*, 294-305. Retrieved from <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85135054041&doi=10.31876%2frcs.v28i3.38475&origin=inward&txGid=e81e420fe188455702e1d45c22badc9a>
- Hernández, J. (2021, Noviembre 2021). *Eficiencia*. Retrieved from <https://conceptodefinicion.de/eficiencia/>
- Jaramillo Flórez, A. (2022). *Validez de un instrumento de medición*. Retrieved from <https://www.metodosexpertos.com/validez-de-un-instrumento-de-medicion/>
- Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica Por: Yini Marisol Mamani Avendaño Jonathan Cáceres López Asesor: Lic. Nancy Abigail Lazo Palacios Lima, diciembre de 2019*. Para optar el grado de bachiller en Administración, Universidad Peruana Unión, Facultad de ciencias empresariales, Lima. Retrieved from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marfull Pujadas, A. (2017, Marzo 18). *El método hipotético-deductivo de Karl Popper*. Retrieved from <https://andreumarfull.com/2019/12/18/el-metodo-hipotetico-deductivo/>
- Morales De La A, O. J. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos Guayaquil - Ecuador, 2021*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de negocios-MBA, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Piura-Perú. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69605/Morales_DLAOJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno Galindo, E. (2017, Junio 19). *La confidencialidad en una investigación*. Retrieved from <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-confiabilidad-en-una.html>
- Narvaez, M. (2023). *Investigación básica: Qué es, ventajas y ejemplos*. Retrieved from <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/>

- Nuñez Guerrero, A. P. (2022). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Funcionarios de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón La Troncal 2019*. Tesis para la obtención del título de magíster en administración pública mención desarrollo institucional, Universidad Estatal de Milagro, Instituto de postgrado y educación continua, Ecuador. Retrieved from <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/5890/ANDREA%20P.%20NU%c3%91EZ%20GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortega, C. (2019). Qué es el clima organizacional. Características e importancia. *QuestionPro*, 2. Retrieved from <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Ortega, C. (2022). *Estadística descriptiva: Qué es, objetivo, tipos y ejemplos*. Retrieved from <https://www.questionpro.com/blog/es/estadistica-descriptiva/>
- Pacheco Barreto, D. F. (2023). Internal control and administrative management. A systematic review from 2020 to 2022 . *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/368811630_Control_interno_y_la_gestion_administrativa_Una_revision_sistematica_del_2020_al_2022
- Parra, A. (2021). *¿Qué es un cuestionario?* Retrieved from <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-un-cuestionario/>
- Peiró, R. (2021). *Motivación*. Retrieved from <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html>
- Ponce Regalado, M. d., & Pasco Dalla Flecha, M. M. (2015). *Guía de investigación*. Lima. Retrieved from https://www.academia.edu/36558561/_2015_Pasco_y_Ponce_Gu%C3%A1_da_de_Investigaci%C3%B3n_Gesti%C3%B3n_1_
- Quiroa, M. (2020). *Gestión administrativa*. Retrieved from <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Quiroa, M. (2022). *Gestión administrativa*. Retrieved from <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Raeburn, A. (2022, Junio 30). *Cómo usar el juicio de expertos en la gestión de proyectos*. Retrieved from <https://asana.com/es/resources/expert-judgment>

- Ramos. (2020, Septiembre 23). *Que es el enfoque cuantitativo*. Retrieved from <https://tuguiadeaprendizaje.co/que-es-el-enfoque-cuantitativo/>
- Ramos Moreno, E. W. (2022). *La gestión administrativa y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa Pública de Comas, 2021*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Lima-Perú. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81405/Ramos_MEW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019, Octubre 2). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *Revista EAN*, 25. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079
- Rodríguez, D. (2022, Junio 16). *Técnica*. Retrieved from <https://conceptodefinicion.de/tecnica/>
- Rojas Martinez, C. P., Hernández Palma, H. G., & Niebles Núñez, W. (2020, Enero 15). Sustainable administrative management of integrated management systems in health services. *Revista Espacios*, 6. Retrieved from <https://revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html>
- Rosa Quiñones, B. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública del sector educación, Puerto Maldonado, 2022*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en administración de negocios-MBA, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Lima-Perú. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101254/Rosa_QB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz Mitjana, L. (2019, Mayo 22). *Alfa de Cronbach (α): qué es y cómo se usa en estadística*. Retrieved from <https://psicologiaymente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>
- Salas Ruiz, J. (2023). *Resolución de vicerrectorado de investigación N°062-2023-VI-UCV*. Trujillo. Retrieved from <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/investigacion-academica/rvi-n0062-2023-vi-ucv-aprueba-guia-de-elaboracion-de-trabajos-conducentes-a-grados-y-titulosguia/55243519>

- Salazar Díaz, X. O. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la gerencia de programas sociales y desarrollo humano, Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Tarapoto-Perú. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96712/Salazar_DXO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Flores, F. A. (2019, Junio). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 20. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- Sánchez Galán, J. (2022). *Eficacia*. Retrieved from <https://economipedia.com/definiciones/eficacia.html>
- Sánchez Hernández, V. (2021). *Diseño de estudios trnasversales*. Retrieved from <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookId=1721§ionId=115929954>
- Sánchez Yague, A. (2021, Febrero 1). *Qué es la gestión administrativa*. Retrieved from <https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/que-es-gestion-administrativa>
- Solís Galarza, F. A. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa "Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de la educación, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Piura-Perú. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57096/Sol%203%20ads_GFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto Ccalle, J. R. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Perú. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33920/soto_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sy Corvo, H. (2022, Junio 15). *Desempeño laboral*. Retrieved from <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Tuapanta Dacto, J. V., Duque Vaca, M. A., & Mena Reinoso, A. P. (2017). Alfa de cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Descubre*, 48. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/331332628_ALFA_DE_CRONBACH_para_validar_un_cuestionario_de_uso_de_TIC_en_docentes_universitarios
- Vaz, A. (2016, Octubre 11). *Problemas significativos dentro de la administración pública*. Retrieved from <https://patimes.org/significant-issues-public-administration/>
- Velázquez, A. (2022). ¿Qué es la investigación correlacional? *QuestionPro*, 2. Retrieved from <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-correlacional/>
- Westreicher, G. (2022). *Gestión*. Retrieved from <https://definicion.edu.lat/economia/gestion.html>
- Yépez, W. (2021, Noviembre 17). *¿Qué es la población, muestra y muestreo?* Retrieved from <https://biblogteca.com/que-es-la-poblacion-muestra-y-muestreo/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TITULO: Gestión administrativa y desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023

AUTORA: Ruth Magaly Huayhualla Castro

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e Indicadores | | | | |
|---|--|---|------------------------------------|--|-------|--|---|
| <p>PG: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023?</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre la gestión de planificación y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre la gestión de organización y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023?</p> | <p>OG: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.</p> <p>OE1: Determinar la relación entre la gestión de planificación y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la gestión de organización y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.</p> | <p>HG: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.</p> <p>HE1: Existe relación significativa entre la gestión de planificación y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre la gestión de organización y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre la gestión de dirección y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.</p> | Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles |
| | | | Gestión de Planificación | Planificación estratégica Planificación de actividades | 16 | Ordinal tipo Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre | Nivel Bajo = 16 – 37 Nivel Medio = 38 - 58 Nivel Alto = 59 – 80 |
| | | | Gestión de Organización | Organigrama Estándares establecidos Manuales Funciones | | | |
| | | | Gestión de Dirección | Delegación de autoridad Responsabilidad Motivación Comunicación | | | |
| Gestión de Control | Capacitación Formación Actualización Rotación de personal | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|---|--|--|---|---------------------|---|--|
| <p>PE4: ¿Qué relación existe entre la gestión de control y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023?</p> | <p>OE4: Determinar la relación entre la gestión de control y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.</p> | <p>HE4: Existe relación significativa entre la gestión de control y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023.</p> | <p>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</p> | | | | |
| | | | <p>Dimensiones</p> | <p>Indicadores</p> | <p>Ítems</p> | <p>Escala</p> | <p>Niveles</p> |
| | | | <p>Productividad laboral</p> | <p>Eficiencia del trabajador Eficacia del trabajador Cumplimiento de las metas del trabajador Nivel de producción del personal.</p> | <p>16</p> | <p>Ordinal tipo Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre</p> | <p>Nivel Bajo = 16 – 37 Nivel Medio = 38 - 58 Nivel Alto = 59 – 80</p> |
| | | | <p>Eficacia laboral</p> | <p>Percepción del nivel de calidad de trabajo Metas logradas. Cumplimiento de las tareas asignadas. Conocimiento dentro del puesto de trabajo</p> | | | |
| <p>Eficiencia laboral</p> | <p>Responsabilidad del personal Nivel de conocimientos técnicos Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. Nivel de adaptabilidad del trabajador</p> | | | | | | |
| <p>Tipo y diseño de investigación</p> | <p>Población y muestra</p> | <p>Técnicas e instrumentos</p> | <p>Estadística</p> | | | | |
| <p>Enfoque: Cuantitativa Tipo: Básica Diseño: No experimental Método: Hipotético-Deductivo Alcance: Descriptivo-correlacional Corte: Transversal</p> | <p>Población: 50 trabajadores del Terrapuerto Municipal Libertadores de América Tipo de muestreo: Muestreo no probabilístico de tipo intensional estratificado. Tamaño de muestra: Estará conformada por 50 trabajadores</p> | <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario para gestión administrativa Cuestionario para desempeño laboral</p> | <p>Confiabilidad: Alpha de Cronbach Validez: Juicio de expertos Estadística descriptiva Estadísticas inferenciales Normalidad: Kolmogorov-Smirnov Contrastación de hipótesis: Spearman</p> | | | | |

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE MEDICIÓN | NIVELES Y RANGO |
|-------------------------------|--|---|--------------------------|---|-------|--|---|
| Gestión administrativa | Es el área de la empresa que se encarga del uso más eficiente de los recursos de la empresa para lograr las metas trazadas por la dirección de la empresa. Asimismo, son todos los procesos que se dan en la institución, como saber planificar, saber organizar, ejecutar y controlar para lograr la meta, que será realizada por el personal (Sánchez, 2021) | Se empleará un instrumento compuesto por 4 dimensiones, que engloban 14 indicadores. Además, se constituye por 16 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala Likert. | Gestión de Planificación | Planificación estratégica Planificación de actividades | 1-4 | Ordinal tipo Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre | Nivel Bajo = 16 – 37 Nivel Medio = 38 - 58 Nivel Alto = 59 – 80 |
| | | | Gestión de Organización | Organigrama | 5-8 | | |
| | | | | Estándares establecidos | | | |
| | | | | Manuales | | | |
| | | | | Funciones | | | |
| | | | Gestión de Dirección | Delegación de autoridad | 9-12 | | |
| | | | | Responsabilidad | | | |
| | | | | Motivación | | | |
| | | | Gestión de Control | Comunicación | 13-16 | | |
| | | | | Capacitación | | | |
| | | | | Formación | | | |
| | | | | Actualización | | | |
| Desempeño laboral | Es el desempeño que un empleado refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta forma, se puede examinar la capacidad de una persona para el puesto asignado (Sy Corvo, 2022). | Se empleará un instrumento compuesto por 3 dimensiones, que engloban 12 indicadores. Además, se constituye por 16 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala Likert. | Productividad laboral | Eficiencia del trabajador | 1-6 | Ordinal tipo Likert 1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre | Nivel Bajo = 16 – 37 Nivel Medio = 38 - 58 Nivel Alto = 59 – 80 |
| | | | | Eficacia del trabajador | | | |
| | | | | Cumplimiento de las metas del trabajador | | | |
| | | | | Nivel de producción del personal. | | | |
| | | | Eficacia laboral | Percepción del nivel de calidad de trabajo | 7-11 | | |
| | | | | Metas logradas. | | | |
| | | | | Cumplimiento de las tareas asignadas. | | | |
| | | | | Conocimiento dentro del puesto de trabajo | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|-----------------------|---|-------|--|--|
| | | | Eficiencia laboral | Responsabilidad del personal | 12-16 | | |
| | | | | Nivel de conocimientos técnicos | | | |
| | | | | Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. | | | |
| | | | | Nivel de adaptabilidad del trabajador | | | |

Anexo 3: Fichas técnicas

Ficha técnica del cuestionario de gestión administrativa

| | |
|------------------|--|
| Denominación | Cuestionario gestión administrativa |
| Autor: | García Vergara, Fausto (2018) Huamán Sánchez, Francisco (2018) |
| Procedencia: | Lima, Perú |
| Aplicado por: | Huayhualla Castro, Ruth Magaly (2023) |
| Modificado por: | Huayhualla Castro, Ruth Magaly (2023) |
| Número de ítems: | 20 |
| Dimensiones: | Gestión de planeación Gestión de organización Gestión de dirección Gestión de control |
| Escala: | Se puntúa: Nunca (1) A veces (2) Siempre (3) |
| Administración: | Individual y colectiva |
| Duración: | 5 a 10 minutos aproximadamente |
| Objetivo: | Identificar el nivel de desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América. |
| Calificación: | Malo: 27-38 Regular: 38-49 Bueno: 49-60 |

Ficha técnica del cuestionario del desempeño laboral

| | |
|------------------|--|
| Denominación | Cuestionario desempeño laboral |
| Autor: | García Vergara, Fausto (2018) Huamán Sánchez, Francisco (2018) |
| Procedencia: | Lima, Perú |
| Aplicado por: | Huayhualla Castro, Ruth Magaly (2023) |
| Modificado por: | Huayhualla Castro, Ruth Magaly (2023) |
| Número de ítems: | 20 |
| Dimensiones: | Productividad laboral Eficacia laboral Eficiencia laboral |
| Escala: | Se puntúa: Nunca (1) A veces (2) Siempre (3) |
| Administración: | Individual y colectiva |
| Duración: | 5 a 10 minutos aproximadamente |
| Objetivo: | Identificar el nivel de desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América. |
| Calificación: | Malo: 36-44 Regular: 44-52 Bueno: 52-60 |

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

| Cuestionario gestión administrativa | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------------|---|---|---|-------|---|------------|---|---------|---|--------------|---|---------|---|
| <p>Instrucciones: Estimados (a) servidores (a), solicito su colaboración en llenado de la presente encuesta, la información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración. Se le pide que en las preguntas que a continuación se acompaña, elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Su aporte será de mucho interés en esta investigación.</p> <p>La escala de calificación comprende:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Nunca</td> <td style="padding: 5px; text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Casi nunca</td> <td style="padding: 5px; text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">A veces</td> <td style="padding: 5px; text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Casi siempre</td> <td style="padding: 5px; text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Siempre</td> <td style="padding: 5px; text-align: center;">5</td> </tr> </table> | | | | | | Nunca | 1 | Casi nunca | 2 | A veces | 3 | Casi siempre | 4 | Siempre | 5 |
| Nunca | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| Casi nunca | 2 | | | | | | | | | | | | | | |
| A veces | 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| Casi siempre | 4 | | | | | | | | | | | | | | |
| Siempre | 5 | | | | | | | | | | | | | | |
| N° | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN | | | | | | | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | | | |
| Gestión de planificación | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | El Gerente muestra capacidad de planificación estratégica | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | La oficina de planificación demuestra eficiencia dentro de sus funciones estratégicas | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Respetan tus opiniones cuando planifican su plan de actividades | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, en la planificación de actividades | | | | | | | | | | | | | | |
| Gestión de organización | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. | El organigrama cumple la función orientadora en sus elementos integrales. | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. | El Gerente respeta los estándares establecidos dentro del manejo de transparencia. | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. | Se pone en práctica los manuales de funciones a cabalidad | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 8. | Los funcionarios conocen sus funciones específicas. | | | | | |
| Gestión de dirección | | | | | | |
| 9. | El Gerente siempre delega funciones a los funcionarios. | | | | | |
| 10. | En todo momento muestran responsabilidad los integrantes del Terrapuerto | | | | | |
| 11. | El Gerente y los trabajadores siempre muestran estrategias de motivación para el personal del Terrapuerto | | | | | |
| 12. | El Gerente mantiene una comunicación asertiva con sus funcionarios | | | | | |
| Gestión de control | | | | | | |
| 13. | Se realizan permanentemente capacitaciones organizadas por el Terrapuerto | | | | | |
| 14. | El personal del Terrapuerto tiene buena formación académica demostrados a través de los títulos y grados | | | | | |
| 15. | El personal se encuentra actualizado frente el uso de la tecnología de la información y comunicación. | | | | | |
| 16. | Se realiza la rotación de personal, teniendo en cuenta criterios en beneficio del Terrapuerto | | | | | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Autor: García & Huamán (2018)

Enlace: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26327/garcia_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuestionario desempeño laboral

Instrucciones: Estimados (a) servidores (a), solicito su colaboración en llenado de la presente encuesta, la información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración. Se le pide que en las preguntas que a continuación se acompaña, elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Su aporte será de mucho interés en esta investigación.

La escala de calificación comprende:

| | |
|--------------|---|
| Nunca | 1 |
| Casi nunca | 2 |
| A veces | 3 |
| Casi siempre | 4 |
| Siempre | 5 |

| N° | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN | | | | |
|------------------------------|--|--------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 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 metas 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 | | | | | |
| Eficacia laboral | | | | | | |
| 7. | Los trabajadores demuestran un nivel de calidad eficiente en el desempeño de sus funciones laborales. | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 8. | El personal se siente satisfecho con las metas alcanzadas dentro del cumplimiento de sus funciones. | | | | | |
| 9. | El personal cumple con las tareas asignadas intro laboral. | | | | | |
| 10. | El personal cumple con las tareas asignadas extra laboral | | | | | |
| 11. | El conocimiento que posee el personal o trabajador es eficaz demostrada en su puesto laboral. | | | | | |
| Eficiencia laboral | | | | | | |
| 12. | El personal mantiene la responsabilidad en el desempeño de sus funciones. | | | | | |
| 13. | El personal demuestra puntualidad en el inicio de sus funciones. | | | | | |
| 14. | El personal demuestra un nivel de conocimiento técnico en el desempeño de sus funciones | | | | | |
| 15. | El personal demuestra capacidad de liderazgo en cada comisión designada. | | | | | |
| 16. | El trabajador nuevo muestra un nivel de adaptabilidad laboral inmediata. | | | | | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Autor: García & Huamán (2018)

Enlace: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26327/garcia_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 5: Solicitud de la UCV para realizar investigación en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

31 años

Lima, 12 de octubre del 2023



Señor (a):

Ing. Julio Fernández Villarroel

Gerente General:

TERRAPUERTO MUNICIPAL LIBERTADORES DE AMÉRICA

Nº de Carta : 023 - 2023 - UCV - VA - EPG - F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 12 de octubre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: HUAYHUALLA CASTRO, RUTH MAGALY
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL TERRAPUERTO MUNICIPAL LIBERTADORES DE AMÉRICA DE AYACUCHO, 2023"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate Km. 8.2 Carretera Central, Ate
Correo: posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023 www.ucv.edu.pe



Anexo 6: Autorización del Terrapuerto Municipal Libertadores de América



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Ayacucho, 13 de octubre de 2023

OFICIO N.º 177-2023-MPH-OPD-TMLA/GG.

SEÑORA:

DRA. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO

Jefa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo

ASUNTO : Otorga autorización.

REF. : CARTA N° 023-2023-UCV-VA-EPG-F05L03/J

Mediante el presente me dirijo a usted, para saludarle muy cordialmente a nombre del Terrapuerto Municipal "Libertadores de América"; en atención al documento de la referencia, se otorga autorización para realizar un Trabajo de Investigación Científica (tesis) con título "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL TERRAPUERTO MUNICIPAL LIBERTADORES DE AMÉRICA DE AYACUCHO, 2023" elaborado por la tesista **Huayhualla Castro, Ruth Magaly** en la institución a la cual represento.

Sin otro en particular, hago propicia la ocasión para reiterar a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



CRV/Asist. GG.
Cc.archivo 2023

Anexo 7: Consentimiento y/o asentimiento informado

Consentimiento informado

El presente estudio tiene como objetivo, determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América de Ayacucho, 2023. Esta investigación es desarrollada por Huayhualla Castro, Ruth Magaly, estudiante del programa académico de Maestría en Gestión Pública.

El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios con una duración de entre 15 a 20 minutos en total. Tu participación es anónima y voluntaria. Los datos personales obtenidos serán confidenciales. Si aceptas y estás de acuerdo en ser parte de estudio completa los datos requeridos, para luego proceder a leer el formulario y rellenar las afirmaciones siguiendo las instrucciones de cada instrumento. Para cualquier duda o información no dudes en solicitarla a la persona que te brindó el presente cuestionario.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en el estudio antes mencionado.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 8: Matriz de evaluación por juicio de expertos

- Validación del primer experto Mg. Luiggi Roger Espinoza Lara



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|---|----------------------|
| Nombre del juez : | LUIGGI ROGER ESPINOZA ROJAS | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | OPERACIONES / FINANZAS | |
| Institución donde labora: | TERRAPUERTO MUNICIPAL LIBERTADORES DE AMÉRICA | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (X) | |
| | Más de 5 años () | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario de gestión administrativa |
| Autora: | Huayhualla Castro, Ruth Magaly |
| Procedencia: | Medir la correlación de las variables |
| Administración: | Por el investigador |
| Tiempo de aplicación: | 10 a 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Terrapuerto Municipal Libertadores de América |
| Significación: | Identificar el nivel de gestión administrativa en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América. |

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|------------------------|--------------------------|--|
| Gestión administrativa | Gestión de planificación | La gestión administrativa, es un conjunto de actividades que gestionan las tareas realizadas en las organizaciones de manera controlada y secuencial a través del trabajo planificado, organizado, controlado y dirigido de los funcionarios administrativos cuya tarea es lograr el éxito. (Pacheco, 2023). |
| | Gestión de organización | |
| | Gestión de dirección | |
| | Gestión de control | |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Gestión administrativa**, elaborado por HUAYHUALLA CASTRO RUTH MAGALY en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |



Dimensiones del instrumento: Gestión de planificación, organización, dirección y control.

- Primera dimensión: **Gestión de planificación**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Planificación estratégica - Planificación de actividades | El Gerente muestra capacidad de planificación estratégica | 4 | 3 | 4 | |
| | La oficina de planificación demuestra eficiencia dentro de sus funciones estratégicas | 4 | 4 | 4 | |
| | Respetan tus opiniones cuando planifican su plan de actividades | 4 | 4 | 4 | |
| | Actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, en la planificación de actividades | 4 | 3 | 4 | |

- Segunda dimensión: **Gestión de organización**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Organigrama - Estándares establecidos - Manuales - Funciones | El organigrama cumple la función orientadora en sus elementos integrales | 4 | 4 | 4 | |
| | El Gerente respeta los estándares establecidos dentro del manejo de transparencia. | 4 | 4 | 4 | |
| | Se pone en práctica los manuales de funciones a cabalidad | 4 | 4 | 4 | |
| | Los funcionarios conocen sus funciones específicas | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: **Gestión de dirección**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre



| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Delegación de autoridad - Responsabilidad - Motivación - Comunicación | El Gerente siempre delega funciones a los funcionarios. | 4 | 4 | 4 | |
| | En todo momento muestran responsabilidad los integrantes del Terrapuerto | 4 | 4 | 4 | |
| | El Gerente y los trabajadores siempre muestran estrategias de motivación para el personal del Terrapuerto | 4 | 4 | 4 | |
| | El Gerente mantiene una comunicación asertiva con sus funcionarios | 4 | 4 | 4 | |

- Cuarta dimensión: **Gestión de control**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Capacitación - Formación - Actualización - Rotación de personal | Se realizan permanentemente capacitaciones organizadas por el Terrapuerto | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal del Terrapuerto tiene buena formación académica demostrados a través de los títulos y grados | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal se encuentra actualizado frente el uso de la tecnología de la información y comunicación. | 4 | 4 | 3 | |
| | Se realiza la rotación de personal, teniendo en cuenta criterios en beneficio del Terrapuerto | 4 | 4 | 3 | |



Firma del evaluador

DNI: 70770378



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|---|----------------------|
| Nombre del juez : | LUIGGI ROGER ESPINOZA ROJAS | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | OPERACIONES / FINANZAS | |
| Institución donde labora: | TERRAPUERTO MUNICIPAL LIBERTADORES DE AMÉRICA | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (X) | |
| | Más de 5 años () | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario del desempeño laboral |
| Autora: | Huayhualla Castro, Ruth Magaly |
| Procedencia: | Medir la correlación de las variables |
| Administración: | Por el investigador |
| Tiempo de aplicación: | 10 a 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Terrapuerto Municipal Libertadores de América |
| Significación: | Identificar el nivel de desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América. |

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|-------------------|-------------------------|--|
| Desempeño laboral | Productividad laboral | Carranza (2017) la evaluación del desempeño juega un papel clave para mejorar el desempeño y conseguir mejores resultados, pero además es necesaria una buena evaluación del desempeño para identificar y clasificar el perfil de cada trabajador. |
| | Eficiencia laboral | |
| | Eficiencia laboral | |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Desempeño laboral**, elaborado por HUAYHUALLA CASTRO RUTH MAGALY en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |



Dimensiones del instrumento: Productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral.

- Primera dimensión: Productividad laboral
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| - Eficiencia del trabajador - Eficacia del trabajador - Cumplimiento de las metas del trabajador - Nivel de producción del personal. | El trabajador demuestra eficiencia dentro de su desempeño laboral. | 4 | 4 | 4 | |
| | El trabajador es eficiente en la capacidad de escucha. | 4 | 4 | 4 | |
| | El trabajador demuestra eficacia dentro de su desempeño laboral. | 4 | 4 | 4 | |
| | El trabajador logra sus metas prescritas dentro de sus funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los trabajadores actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, para aumentar su productividad | 4 | 4 | 4 | |
| | La productividad demostrada por el personal se encuentra en las metas sugeridas | 4 | 3 | 4 | |

- Segunda dimensión: Eficacia laboral
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| - Percepción del nivel de calidad de trabajo - Metas logradas. - Cumplimiento de las tareas asignadas. - Conocimiento dentro del puesto de trabajo | Los trabajadores demuestran un nivel de calidad eficiente en el desempeño de sus funciones laborales. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal se siente satisfecho con las metas alcanzadas dentro del cumplimiento de sus funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal cumple con las tareas asignadas intro laboral. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal cumple con las tareas asignadas extra laboral | 4 | 4 | 4 | |
| | El conocimiento que posee el personal o trabajador es eficaz demostrada en su puesto laboral. | 4 | 4 | 4 | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Eficiencia laboral
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Responsabilidad del personal - Nivel de conocimientos técnicos - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. - Nivel de adaptabilidad del trabajador | El personal mantiene la responsabilidad en el desempeño de sus funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal demuestra puntualidad en el inicio de sus funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal demuestra un nivel de conocimiento técnico en el desempeño de sus funciones | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal demuestra capacidad de liderazgo en cada comisión designada. | 4 | 4 | 4 | |
| | El trabajador nuevo muestra un nivel de adaptabilidad laboral inmediata. | 4 | 4 | 4 | |

TERRAPUESTO MUNICIPAL
LIBERTADORES DE AMÉRICA

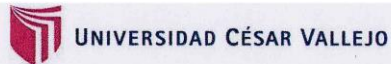


Lic. Adm. Luzmila V. Espinoza Rojas

Firma del evaluador

DNI :70770378

- Validación del segundo experto Dr. Fredy Rubén Llanccce Atao



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | | |
|---|------------------------------------|--------------------|--|
| Nombre del juez : | FREDY RUBEN LLANCCE ATAO | | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor (X) | |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social (X) | |
| | Educativa () | Organizacional () | |
| Áreas de experiencia profesional: | ADMINISTRACION Y FINANZAS | | |
| Institución donde labora: | MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA MAR | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (X) | | |
| | Más de 5 años () | | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario de gestión administrativa |
| Autora: | Huayhualla Castro, Ruth Magaly |
| Procedencia: | Medir la correlación de las variables |
| Administración: | Por el investigador |
| Tiempo de aplicación: | 10 a 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Terrapuerto Municipal Libertadores de América |
| Significación: | Identificar el nivel de gestión administrativa en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América. |

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|------------------------|--------------------------|--|
| Gestión administrativa | Gestión de planificación | La gestión administrativa, es un conjunto de actividades que gestionan las tareas realizadas en las organizaciones de manera controlada y secuencial a través del trabajo planificado, organizado, controlado y dirigido de los funcionarios administrativos cuya tarea es lograr el éxito. (Pacheco, 2023). |
| | Gestión de organización | |
| | Gestión de dirección | |
| | Gestión de control | |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Gestión administrativa**, elaborado por HUAYHUALLA CASTRO RUTH MAGALY en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |



Dimensiones del instrumento: Gestión de planificación, organización, dirección y control.

- Primera dimensión: **Gestión de planificación**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Planificación estratégica | El Gerente muestra capacidad de planificación estratégica | 4 | 4 | 4 | |
| | La oficina de planificación demuestra eficiencia dentro de sus funciones estratégicas | 4 | 4 | 4 | |
| - Planificación de actividades | Respetan tus opiniones cuando planifican su plan de actividades | 4 | 4 | 4 | |
| | Actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, en la planificación de actividades | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: **Gestión de organización**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Organigrama - Estándares establecidos - Manuales - Funciones | El organigrama cumple la función orientadora en sus elementos integrales | 4 | 4 | 4 | |
| | El Gerente respeta los estándares establecidos dentro del manejo de transparencia. | 4 | 4 | 4 | |
| | Se pone en práctica los manuales de funciones a cabalidad | 4 | 4 | 4 | |
| | Los funcionarios conocen sus funciones específicas | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: **Gestión de dirección**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre



| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Delegación de autoridad - Responsabilidad - Motivación - Comunicación | El Gerente siempre delega funciones a los funcionarios. | 4 | 4 | 4 | |
| | En todo momento muestran responsabilidad los integrantes del Terrapuerto | 4 | 4 | 4 | |
| | El Gerente y los trabajadores siempre muestran estrategias de motivación para el personal del Terrapuerto | 4 | 4 | 4 | |
| | El Gerente mantiene una comunicación asertiva con sus funcionarios | 4 | 4 | 4 | |

- Cuarta dimensión: **Gestión de control**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Capacitación - Formación - Actualización - Rotación de personal | Se realizan permanentemente capacitaciones organizadas por el Terrapuerto | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal del Terrapuerto tiene buena formación académica demostrados a través de los títulos y grados | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal se encuentra actualizado frente el uso de la tecnología de la información y comunicación. | 4 | 4 | 4 | |
| | Se realiza la rotación de personal, teniendo en cuenta criterios en beneficio del Terrapuerto | 4 | 4 | 4 | |

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA MAR
SAN MIGUEL AYACUCHO

CPC. Freddy R. Llanco Atao
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Firma del evaluador

DNI 40678208



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | |
|--|--|
| Nombre del juez : | FREDY RUBEN LLANCCE ATAO |
| Grado profesional: | Maestría () Doctor (X) |
| Área de formación académica: | Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | ADMINISTRACION Y FINANZAS |
| Institución donde labora: | MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA MAR |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (X) Más de 5 años () |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario del desempeño laboral |
| Autora: | Huayhualla Castro, Ruth Magaly |
| Procedencia: | Medir la correlación de las variables |
| Administración: | Por el investigador |
| Tiempo de aplicación: | 10 a 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Terrapuerto Municipal Libertadores de América |
| Significación: | Identificar el nivel de desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América. |

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|-------------------|-------------------------|--|
| Desempeño laboral | Productividad laboral | Carranza (2017) la evaluación del desempeño juega un papel clave para mejorar el desempeño y conseguir mejores resultados, pero además es necesaria una buena evaluación del desempeño para identificar y clasificar el perfil de cada trabajador. |
| | Eficiencia laboral | |
| | Eficiencia laboral | |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Desempeño laboral**, elaborado por HUAYHUALLA CASTRO RUTH MAGALY en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |



Dimensiones del instrumento: Productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral.

- Primera dimensión: Productividad laboral
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Eficiencia del trabajador - Eficacia del trabajador - Cumplimiento de las metas del trabajador - Nivel de producción del personal. | El trabajador demuestra eficiencia dentro de su desempeño laboral. | 4 | 4 | 4 | |
| | El trabajador es eficiente en la capacidad de escucha. | 4 | 4 | 4 | |
| | El trabajador demuestra eficacia dentro de su desempeño laboral. | 4 | 4 | 4 | |
| | El trabajador logra sus metas prescritas dentro de sus funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los trabajadores actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, para aumentar su productividad | 4 | 4 | 4 | |
| | La productividad demostrada por el personal se encuentra en las metas sugeridas | 4 | 4 | 4 | |

- Segunda dimensión: Eficacia laboral
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Percepción del nivel de calidad de trabajo - Metas logradas. - Cumplimiento de las tareas asignadas. - Conocimiento dentro del puesto de trabajo | Los trabajadores demuestran un nivel de calidad eficiente en el desempeño de sus funciones laborales. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal se siente satisfecho con las metas alcanzadas dentro del cumplimiento de sus funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal cumple con las tareas asignadas intro laboral. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal cumple con las tareas asignadas extra laboral | 4 | 4 | 4 | |
| | El conocimiento que posee el personal o trabajador es eficaz demostrada en su puesto laboral. | 4 | 4 | 4 | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Eficiencia laboral
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Responsabilidad del personal - Nivel de conocimientos técnicos - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. - Nivel de adaptabilidad del trabajador | El personal mantiene la responsabilidad en el desempeño de sus funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal demuestra puntualidad en el inicio de sus funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal demuestra un nivel de conocimiento técnico en el desempeño de sus funciones | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal demuestra capacidad de liderazgo en cada comisión designada. | 4 | 4 | 4 | |
| | El trabajador nuevo muestra un nivel de adaptabilidad laboral inmediata. | 4 | 4 | 4 | |

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA MAR
SAN MIGUEL AYACUCHO

CPC. Freddy R. Llandje Atao
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Firma del evaluador

DNI 40678208



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Gestión administrativa**, elaborado por HUAYHUALLA CASTRO RUTH MAGALY en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |



Dimensiones del instrumento: Gestión de planificación, organización, dirección y control.

- Primera dimensión: **Gestión de planificación**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| - Planificación estratégica - Planificación de actividades | El Gerente muestra capacidad de planificación estratégica | 4 | 3 | 4 | |
| | La oficina de planificación demuestra eficiencia dentro de sus funciones estratégicas | 4 | 4 | 4 | |
| | Respetan tus opiniones cuando planifican su plan de actividades | 4 | 4 | 4 | |
| | Actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, en la planificación de actividades | 4 | 3 | 4 | |

- Segunda dimensión: **Gestión de organización**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| - Organigrama - Estándares establecidos - Manuales - Funciones | El organigrama cumple la función orientadora en sus elementos integrales | 4 | 4 | 4 | |
| | El Gerente respeta los estándares establecidos dentro del manejo de transparencia. | 4 | 4 | 4 | |
| | Se pone en práctica los manuales de funciones a cabalidad | 4 | 4 | 4 | |
| | Los funcionarios conocen sus funciones específicas | 4 | 4 | 4 | |

- Tercera dimensión: **Gestión de dirección**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre



| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Delegación de autoridad - Responsabilidad - Motivación - Comunicación | El Gerente siempre delega funciones a los funcionarios. | 4 | 4 | 4 | |
| | En todo momento muestran responsabilidad los integrantes del Terrapuerto | 4 | 4 | 4 | |
| | El Gerente y los trabajadores siempre muestran estrategias de motivación para el personal del Terrapuerto | 4 | 4 | 4 | |
| | El Gerente mantiene una comunicación asertiva con sus funcionarios | 4 | 4 | 4 | |

- Cuarta dimensión: **Gestión de control**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Capacitación - Formación - Actualización - Rotación de personal | Se realizan permanentemente capacitaciones organizadas por el Terrapuerto | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal del Terrapuerto tiene buena formación académica demostrados a través de los títulos y grados | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal se encuentra actualizado frente el uso de la tecnología de la información y comunicación. | 4 | 4 | 3 | |
| | Se realiza la rotación de personal, teniendo en cuenta criterios en beneficio del Terrapuerto | 4 | 4 | 3 | |

Firma del evaluador

DNI: 72913742



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|--|--------------------------------|----------------------|
| Nombre del juez : | CRISSEL SORAYA VELAPATIÑO LARA | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | OPERACIONES / FINANZAS | |
| Institución donde labora: | COFOPRI | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (X) | |
| | Más de 5 años () | |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario del desempeño laboral |
| Autora: | Huayhualla Castro, Ruth Magaly |
| Procedencia: | Medir la correlación de las variables |
| Administración: | Por el investigador |
| Tiempo de aplicación: | 10 a 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Terrapuerto Municipal Libertadores de América |
| Significación: | Identificar el nivel de desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América. |

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|-------------------|-------------------------|--|
| Desempeño laboral | Productividad laboral | Carranza (2017) la evaluación del desempeño juega un papel clave para mejorar el desempeño y conseguir mejores resultados, pero además es necesaria una buena evaluación del desempeño para identificar y clasificar el perfil de cada trabajador. |
| | Eficiencia laboral | |
| | Eficiencia laboral | |



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Desempeño laboral**, elaborado por HUAYHUALLA CASTRO RUTH MAGALY en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |



Dimensiones del instrumento: Productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral.

- Primera dimensión: Productividad laboral
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| - Eficiencia del trabajador - Eficacia del trabajador - Cumplimiento de las metas del trabajador - Nivel de producción del personal. | El trabajador demuestra eficiencia dentro de su desempeño laboral. | 4 | 4 | 4 | |
| | El trabajador es eficiente en la capacidad de escucha. | 4 | 4 | 4 | |
| | El trabajador demuestra eficacia dentro de su desempeño laboral. | 4 | 4 | 4 | |
| | El trabajador logra sus metas prescritas dentro de sus funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| | Los trabajadores actualizan periódicamente los procedimientos y métodos de trabajo, para aumentar su productividad | 4 | 4 | 4 | |
| | La productividad demostrada por el personal se encuentra en las metas sugeridas | 4 | 3 | 4 | |

- Segunda dimensión: Eficacia laboral
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|---|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| - Percepción del nivel de calidad de trabajo - Metas logradas. - Cumplimiento de las tareas asignadas. - Conocimiento dentro del puesto de trabajo | Los trabajadores demuestran un nivel de calidad eficiente en el desempeño de sus funciones laborales. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal se siente satisfecho con las metas alcanzadas dentro del cumplimiento de sus funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal cumple con las tareas asignadas intro laboral. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal cumple con las tareas asignadas extra laboral | 4 | 4 | 4 | |
| | El conocimiento que posee el personal o trabajador es eficaz demostrada en su puesto laboral. | 4 | 4 | 4 | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Eficiencia laboral
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de desempeño laboral en el Terrapuerto Municipal Libertadores de América.
- Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| - Responsabilidad del personal - Nivel de conocimientos técnicos - Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo. - Nivel de adaptabilidad del trabajador | El personal mantiene la responsabilidad en el desempeño de sus funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal demuestra puntualidad en el inicio de sus funciones. | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal demuestra un nivel de conocimiento técnico en el desempeño de sus funciones | 4 | 4 | 4 | |
| | El personal demuestra capacidad de liderazgo en cada comisión designada. | 4 | 4 | 4 | |
| | El trabajador nuevo muestra un nivel de adaptabilidad laboral inmediata. | 4 | 4 | 4 | |

Firma del evaluador

DNI : 72913742

Anexo 9: Base de datos

| SUJETO | GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | | | | | | | | | | DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|------------------------|----|----|----|-------------------------|----|----|----|----------------------|-----|-----|-----|--------------------|-----|-----|-----|-----------------------|----|----|----|----|----|------------------|----|----|-----|-----|--------------------|-----|-----|-----|-----|
| | Gestión planificación | | | | Gestión de organización | | | | Gestión de dirección | | | | Gestión de control | | | | Productividad laboral | | | | | | Eficacia laboral | | | | | Eficiencia laboral | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 9 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 10 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 12 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 16 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 17 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 22 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 24 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 26 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 31 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 32 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 |
| 34 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 36 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 37 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 38 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 40 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 41 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 |
| 43 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 44 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 |
| 45 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 49 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 50 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 |

Anexo 10: Prueba piloto

Variable 1. Gestión administrativa

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 9 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 10 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 12 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 16 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 17 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 22 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 26 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 |
| 28 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 31 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 34 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 36 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 37 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 38 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 40 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 41 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 43 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 44 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 45 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 49 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 50 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |

Variable 2. Desempeño laboral

| | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 7 | 3 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 17 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 22 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 23 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 24 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 |

| | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 25 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| 27 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 |
| 29 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 30 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 31 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| 33 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 |
| 34 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 37 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 40 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 41 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 |
| 42 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 |
| 43 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 44 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 46 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 48 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 |

Anexo 11: Validación de expertos

Tabla

Validez por juicio de expertos

| Expertos | Criterio | | | Observación |
|------------------------------------|----------|------------|------------|-------------|
| | Claridad | Coherencia | Relevancia | |
| Mg. Luiggi Roger Espinoza Lara | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dr. Fredy Rubén Llanccce Atao | ✓ | ✓ | ✓ | Aplicable |
| Mg. Crissel Soraya Velapatiño Lara | ✓ | ✓ | ✓ | |

Los instrumentos utilizados para medir las variables: Gestión administrativa y desempeño laboral, fueron evaluadas por juicios de expertos, estableciendo su validez, al cumplir con los criterios establecidos.

Anexo 12: Confiabilidad de instrumentos de investigación

Tabla

Prueba de confiabilidad de la primera variable

| Variable/Dimensión | Ítems | Alfa de Cronbach | Nivel |
|--------------------------|-------|------------------|----------|
| Gestión administrativa | 16 | 0.882 | Muy alta |
| Gestión de planificación | 4 | 0.664 | Alta |
| Gestión de organización | 4 | 0.593 | Moderada |
| Gestión de dirección | 4 | 0.578 | Moderada |
| Gestión de control | 4 | 0.441 | Moderada |

En la Tabla se observa que los datos de la variable gestión administrativa y sus dimensiones, de un grupo piloto de 50 trabajadores, tienen un nivel de confiabilidad muy alta; concluyéndose que el instrumento es confiable; concluyéndose que el instrumento es confiable (Tupanta et al., 2017).

Tabla

Prueba de confiabilidad de la segunda variable

| Variable/Dimensión | Ítems | Alfa de Cronbach | Nivel |
|-----------------------|-------|------------------|----------|
| Desempeño laboral | 16 | 0.783 | Alta |
| Productividad laboral | 6 | 0.768 | Alta |
| Eficacia laboral | 5 | 0,626 | Alta |
| Eficiencia laboral | 5 | 0.149 | Muy baja |

En la Tabla se observa que los datos de la variable de desempeño laboral y sus dimensiones, de un grupo piloto de 50 trabajadores, tienen un nivel de confiabilidad alta; concluyéndose que el instrumento es confiable, concluyéndose que el instrumento es confiable (Tupanta et al., 2017).

Tabla*Niveles de confiabilidad*

| Rangos | Magnitud/nivel |
|-------------|----------------|
| 0.81 a 1.00 | Muy alta |
| 0.61 a 0.80 | Alta |
| 0.41 a 0.60 | Moderada |
| 0.21 a 0.40 | Baja |
| 0.01 a 0.20 | Muy Baja |

Fuente: Tupanta et al. (2017)