



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y desempeño laboral en la  
Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad  
Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, año 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. ELSA HILDA VILCA TACUCHE

**ASESOR:**

DR. LUIS ALBERTO SANTOS ÁLVAREZ

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

**PERÚ - 2018**

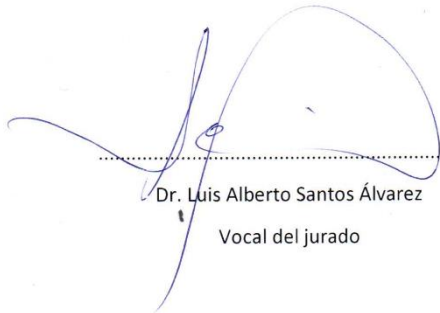
Página del jurado



Mg. Nelly Lucila Jove Arohuanca  
Presidente del jurado



Mg. Mónica Yesina Robles Ramírez  
Secretario del jurado



Dr. Luis Alberto Santos Álvarez  
Vocal del jurado

## **DEDICATORIA**

A Dios, por la vida, por darme esperanza,  
valor y fortaleza.

A mi Esposo Rony Flor Coayla, por su confianza,  
por su apoyo en esta nueva meta trazada, a mis  
hijos Lucerito Arius y Aarón por su comprensión y  
paciencia

Y, a todas aquellas personas que colaboraron  
con este trabajo e influyeron a ser una mejor  
persona y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Una expresión de gratitud a la Universidad César Vallejo, por la posibilidad de incrementar mi sabiduría, y de esta manera seguir creciendo profesionalmente en un mundo altamente competitivo.

A la Honorable Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de la ciudad Moquegua, por todas las facilidades otorgadas en la aplicación de los instrumentos a través de sus funcionarios y personal directivo, lo cual me ha permitido Validar mi trabajo de investigación.

Al Doctor Luis Alberto Santos Álvarez, por sus enseñanzas y su transmisión de conocimientos para el desarrollo y culminación de la presente investigación, a la Magister Mónica Yesina Robles Ramírez por su incondicional apoyo en la parte estadística del presente informe.

A todos mis compañeros por compartir múltiples factores para alcanzar nuestras metas y demás personas que me animaron en la realización y logro del presente trabajo.

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las disposiciones vigentes en los reglamentos de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad “César Vallejo”, pongo a vuestra consideración la tesis titulada “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO MOQUEGUA, AÑO 2018”, con la finalidad de lograr el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

El interés del trabajo es plantear alternativas a para hacer más factible la gestión administrativa y el desenvolvimiento en el trabajo en una de las áreas de la institución en mención. Debe haber muchos esfuerzos con esa finalidad y también se desea sumar en ese propósito.

Segura de la atención que se servirán a la presente, a efectos de alcanzar los fines propuestos, quedo de ustedes.

Atentamente,

Br. ELSA HILDA VILCA TACUCHE

## ÍNDICE

Página de Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
1.1 Realidad Problemática	13
1.2 Trabajos previos	15
1.2.1 A nivel Internacional	15
1.2.2 A nivel nacional:	16
1.2.3 A nivel local:	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.3.1. Gestión administrativa	18
1.3.2. Desempeño laboral.	25
1.4 Formulación del problema	34
1.4.1 Problema general	34
1.4.2 Problemas específicos	35
1.5 Justificación del estudio	35
1.5.1. Justificación teórica.	35
1.5.2. Justificación Práctica.	36
1.6 Hipótesis	36
1.6.1 Hipótesis general	36
1.6.2 Hipótesis Específicas	36
1.7 Objetivos	37
1.7.1 Objetivo general	37
1.7.2 Objetivos específicos	37
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>39</b>
2.1. Diseño de investigación.	39

2.2.	Identificación de variables	39
2.2.1.	Operacionalización de Variables	40
2.3.	Población y muestra	41
2.3.1.	Población:	41
2.3.2.	Muestra.	41
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.4.1.	Técnicas:	42
2.4.2.	Instrumentos:	42
2.4.3.	Validación y confiabilidad del instrumento:	45
2.5.	Métodos de análisis de datos	46
2.6.	Aspectos Éticos	46
III.	RESULTADOS	47
3.1	Análisis Descriptivo de la Variable Gestión Administrativa	47
3.2	Análisis Descriptivo de la a Variable Desempeño Laboral	52
3.3	Prueba de hipótesis	57
3.3.1	Pruebas de normalidad	58
3.3.2	Comprobación de hipótesis general	58
3.3.3	Comprobación de hipótesis especifica 1	60
3.3.4	Comprobación de hipótesis especifica 2	62
3.3.5	Comprobación de hipótesis especifica 3	63
3.3.6	Comprobación de hipótesis especifica 4	65
3.3.7	Comprobación de hipótesis especifica 5	66
3.3.8	Comprobación de hipótesis especifica 6	68
3.3.9	Comprobación de hipótesis especifica 7	69
3.3.10	Comprobación de hipótesis especifica 8	71
3.4	Análisis descriptivo a través de Tablas de contingencia	73
IV.	DISCUSIÓN	74
V.	CONCLUSIONES	76
VI.	RECOMENDACIONES	78
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
VIII.	ANEXOS	84

## LISTA DE TABLAS

<b>TABLA 1</b> OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	40
<b>TABLA 2</b> DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO .....	41
<b>TABLA 3</b> DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE ESTUDIO.....	42
<b>TABLA 4</b> CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE Y SUS DIMENSIONES:.....	43
<b>TABLA 5</b> CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE Y SUS DIMENSIONES:.....	44
<b>TABLA 6</b> CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO. ....	45
<b>TABLA 7</b> ESCALA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD. ....	46
<b>TABLA 8</b> DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA VARIABLE 01: GESTIÓN ADMINISTRATIVA. ....	47
<b>TABLA 9</b> DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN.....	48
<b>TABLA 10</b> DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN .....	49
<b>TABLA 11</b> DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN: DIRECCIÓN .....	50
<b>TABLA 12</b> DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN: CONTROL.....	51
<b>TABLA 13</b> DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES. ....	52
<b>TABLA 14</b> DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN: EFICIENCIA LABORAL.....	53
<b>TABLA 15</b> DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN: EFICACIA LABORAL .....	54
<b>TABLA 16</b> DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN: CALIDAD LABORAL .....	55
<b>TABLA 17</b> DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN: ECONOMÍA LABORAL.....	56
<b>TABLA 18</b> RANGOS DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.....	57
<b>TABLA 19</b> PRUEBAS DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO. ....	58
<b>TABLA 20</b> GRADO DE CORRELACIÓN Y NIVEL DE SIGNIFICACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL .....	59
<b>TABLA 21</b> GRADO DE CORRELACIÓN Y NIVEL DE SIGNIFICACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EFICIENCIA LABORAL.....	61
<b>TABLA 22</b> CORRELACIÓN Y NIVEL DE SIGNIFICACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EFICACIA LABORAL .....	62
<b>TABLA 23</b> GRADO DE CORRELACIÓN Y NIVEL DE SIGNIFICACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD LABORAL.....	64
<b>TABLA 24</b> CORRELACIÓN Y NIVEL DE SIGNIFICACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ECONOMÍA LABORAL..	65
<b>TABLA 25</b> GRADO DE CORRELACIÓN Y NIVEL DE SIGNIFICACIÓN ENTRE LA PLANIFICACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL	67
<b>TABLA 26</b> GRADO DE CORRELACIÓN Y NIVEL DE SIGNIFICACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL	68
<b>TABLA 27</b> GRADO DE CORRELACIÓN Y NIVEL DE SIGNIFICACIÓN ENTRE LA DIRECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL.....	70
<b>TABLA 28</b> GRADO DE CORRELACIÓN Y NIVEL DE SIGNIFICACIÓN ENTRE LA CONTROL Y DESEMPEÑO LABORAL .....	71
<b>TABLA 29</b> TABLA DE CONTINGENCIA DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL.....	73



## LISTA DE FIGURAS

<b>FIGURA 1.</b> DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	47
<b>FIGURA 2</b> DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN .....	48
<b>FIGURA 3.</b> DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN .....	49
<b>FIGURA 4.</b> DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN .....	50
<b>FIGURA 5.</b> DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN CONTROL.....	51
<b>FIGURA 6.</b> <i>DISTRIBUCIÓN DE LA VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES</i> .....	52
<b>FIGURA 7.</b> <i>DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN EFICIENCIA LABORAL</i> .....	53
<b>FIGURA 8.</b> <i>DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN EFICACIA LABORAL</i> .....	54
<b>FIGURA 9.</b> <i>DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN CALIDAD LABORAL</i> .....	55
<b>FIGURA 10.</b> <i>DISTRIBUCIÓN DE LA DIMENSIÓN ECONOMÍA LABORAL.</i> .....	56
<b>FIGURA 11.</b> <i>GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL</i> .....	60
<b>FIGURA 12.</b> <i>GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EFICIENCIA LABORAL</i> .....	61
<b>FIGURA 13.</b> <i>GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EFICACIA LABORAL</i> .....	63
<b>FIGURA 14.</b> <i>GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD LABORAL</i> .....	64
<b>FIGURA 15.</b> <i>GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ECONOMÍA LABORAL</i> .....	66
<b>FIGURA 16.</b> <i>GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LAS VARIABLES PLANIFICACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL</i> .....	67
<b>FIGURA 17.</b> <i>GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LAS VARIABLES ORGANIZACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL</i> .....	69
<b>FIGURA 18.</b> <i>GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LAS VARIABLES DIRECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL</i> .....	70
<b>FIGURA 19.</b> <i>GRÁFICO DE DISPERSIÓN ENTRE LAS VARIABLES CONTROL Y DESEMPEÑO LABORAL</i> .....	72

## RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo por objetivo general determinar la relación de la gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto en el año 2018.

El estudio se originó con la hipótesis, para determinar el nivel de relación de las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, el instrumento de recolección de datos que se usó fue el cuestionario que se aplicó a los servidores de la entidad. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach.

La investigación fue descriptiva con diseño correlacional, el proceso de levantamiento de información se realizó a través de una muestra probabilística de forma aleatoria en 79 trabajadores de la entidad en estudio, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario para cada variable y el análisis estadístico utilizó métodos descriptivos y el coeficiente de correlación de Pearson.

Los resultados señalan que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto 2018, obteniéndose un valor del coeficiente de correlación de Pearson = 0,955 significativo ( $p < 0.05$ ), es decir una eficiente gestión administrativa genera un buen desempeño laboral.

**PALABRAS CLAVE:** Gestión administrativa, desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The general objective of the research work was to determine the dependence of the administrative management and work performance of the GIP staff of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto in 2018.

The study originated with the hypothesis, to determine the level of the variables Administrative Management and Labor Performance. The data collection instruments were two questionnaires applied to the entity's servers. Expert judgment was used for the validity of the instruments and the Cronbach alpha was used for the reliability of each instrument.

The investigation was descriptive with correlational design, the information gathering process was carried out in a random probabilistic test in 79 workers, the instrument used was a questionnaire for each study variable and the statistical analysis of the descriptive methods and the coefficient of correlation. of Pearson.

The results support that there is a direct and significant relationship between the administrative management and the work performance of the GIP staff of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto 2018, obtaining a value of the Pearson correction coefficient = 0.955 ( $p < 0.05$ ), that is to say, a efficient administrative management generates a good work performance

**KEYWORDS:** Administrative management, job performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El objetivo principal de la administración, consiste en analizar por qué algunas organizaciones obtienen éxito y por qué otras fracasan. Conocer los inicios del éxito de una organización, no es un ejercicio, por el contrario, tal entendimiento ofrece una mejor apreciación, del cómo se puede desarrollar las posibilidades de éxito y reducir las posibilidades de fracaso.

El propósito del presente trabajo de investigación, es proporcionar una interpretación sobre la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral, siendo necesarias para lograr una buena gestión administrativa dentro de la Institución en estudio.

Por lo cual se planteó el presente estudio: Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018, para contribuir como alternativa de solución ante la problemática que presenta la gestión administrativa y el desenvolvimiento en el trabajo de los servidores de la comuna provincial.

El documento presenta la estructura siguiente: En el ítem I contiene los antecedentes de la investigación, la justificación, el marco teórico, los objetivos, el planteamiento del problema y las hipótesis, problema de investigación. El ítem II está relacionado con el marco metodológico, operacionalización de variables, el tipo de investigación, el diseño empleado, el tipo de muestreo, las técnicas e instrumentos de investigación. En el ítem III se exponen los resultados hallados en la investigación presentados a través de tablas y figuras de estadística descriptiva, finalmente en el ítem IV se presenta la discusión de los resultados hallados, seguido de las conclusiones y sugerencias, finalizando con las referencias bibliográficas y los anexos.

### **1.1 Realidad Problemática**

Actualmente a nivel global las entidades trabajan bajo una búsqueda constante del éxito, que le permitan ser emprendedores, competitivos, y a mantenerse estables en un mercado globalizado. Desde los trabajos de extracción hasta las de bienes y servicios, trae un fenómeno social complejo en cada rubro de negocio, guardando consigo políticas, normas, costumbres e inclusive religiones, que las hacen sobresalir de otras destinadas al mismo objeto o naturaleza.

Fayol (1916) considera respecto a la gestión administrativa Que es la forma de prevenir, organizar, ordenar, coordinar y controlar; además sostiene que es el mecanismo de manejo de las personas.

Terry (1982) considera sobre la gestión administrativa representa un procedimiento en planeamiento, organización, ejecución y control aplicada para definir y alcanzar los objetivos mediante el uso de personas, logísticos, económicos y otros.

De las consideraciones antes mencionadas se determina que la gestión administrativa es el proceso de planificar, organizar, mantener y gestionar los recursos, cumpliendo de manera eficiente los procesos: Planeación, Organización, Ejecución, Control.

En base a estas variantes ha sobresalido en las entidades la necesidad de responder a las demandas competitivas del área, por lo que se hace que den prioridad a algunos sectores concretos del empleo, poniéndose mucha atención a temas relacionados con la atención al consumidor, el enfoque de trabajo en unidad, el impulso de la creatividad, la trascendencia del liderazgo, entre otros.

Surge por ende la atención por otro tipo de dimensiones, cualidades y destrezas que van a definir lo diferente entre el personal con un nivel elevado de desenvolvimiento y el personal con desempeño más bajo o inferior. Inicia al darse relevancia a las características propias coherentes con la innovación, lógica, maleabilidad y actitud de aprehensión de los entornos del trabajo.

Finalmente, en el tema laboral la productividad, la eficacia y la eficiencia de los trabajadores de una Entidad, no es lo óptimo. Debido a los múltiples factores mencionados en los párrafos anteriores, y todo ello determina la capacidad de sus desempeños y la gestión empresarial que no llega al cumplimiento de las metas esperadas por la población.

En el caso específico de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, se puede percibir que el desenvolvimiento en el trabajo se fortalece en determinar las urgencias de formación continua y crecimiento profesional, identificar las aptitudes y destrezas del personal, monitoreando a través de una medición a fin de determinar si son buenas o malas, y asimismo proyectarse la oportunidad de permitir ascensos al personal calificado. Por otra parte, continuamente manifiestan el malestar por la designación de funcionarios y los cambios

realizados en la entidad, asociados a esta incomodidad se presenta un bajo rendimiento, falta de compromiso, inasistencia, desmotivación, problemas de comunicación y medidas de protesta, entre otros. El personal se considera con poca capacidad de adaptarse al cambio, en oportunidades gobierna el miedo y nerviosismo para realizar un buen desempeño, y bastante incomodidad del personal ante el cambio, asimismo el nivel ejecutivo no se adapta fácilmente a las labores propias del cargo y la toma de decisiones.

Por todo ello, es frente a esta realidad que se considera importante realizar una investigación que permita conocer la gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 A nivel Internacional**

De acuerdo a Calderón (2011) en su trabajo de investigación “El clima organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda de la ciudad de Ambato – Ecuador”; cuyo objetivo es la incidencia del clima organización en el desempeño laboral, llegando a la conclusión que es necesario analizar y proponer alternativas que permitan mejorar el clima organizacional actual y que coadyuven al incremento del desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda.

Soto (2011) en su tesis “Evaluación de la gestión administrativa en centros médicos auspiciados por organismos internacionales, caso club rotario. [Tesis] Universidad Andina Simón Bolívar, de Ecuador”, tuvo el propósito de comprender la eficacia en gestión de la administración, por intermedio de las etapas del proceso administrativo. Concluye que se hallan en proceso de cambio de misión y visión para las masas en gestión administrativa; por lo tanto, no es realista que la organización que quiera ser sólida y mantenerse suministrando atenciones que conlleven al mejoramiento de la calidad de convivencia de los usuarios. Es importante que las actividades sociales lleven a cabo la auto-sostenibilidad, para garantizar su permanencia en el tiempo, de esta manera deben ser eficientemente conducidos, teniendo un buen modelo de gestión administrativa. Este involucra el desempeño de tres fases sucesivas, una preliminar que además de anticipar los resultados, distribuye los patrimonios, así sigue el liderazgo la motivación y la difusión.

Según Rivas (2006) en su estudio “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al Centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C.A. [Tesis] Universidad de Oriente. Venezuela” plantea analizar la organización institucional y su vínculo con el desenvolvimiento en el trabajo de los trabajadores en el interior del Centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C. A. y llegó a concluir que la cultura es fuertemente influenciada por el tipo de liderazgo, que evidencia un predominio de un tipo de mando autocrático. Esa autocracia se considera como uno de los que ayuda a que los elementos culturales, las normas y políticas organizacionales, se cumplan como es debido. Asimismo, el desempeño del personal es evaluado a través de la supervisión, el índice de ese desenvolvimiento reporta resultados sorprendentes. Eso significa que hay deficiencias en la compensación e incentivos que deberían recibir los servidores en su función pública. El propósito es evitar que surjan situaciones como descontento y desánimo laboral en el trabajo de los involucrados.

### **1.2.2 A nivel nacional:**

En cuanto a la investigación de Ferrer (2017) determina: El vínculo que existe entre la gestión de administración y el desarrollo en el trabajo del Municipio Provincial de Cajamarca 2016; arribando a lo siguiente: Primero, la existencia de una importante relación entre gestión administrativa y el desenvolvimiento en el trabajo, ésta es elevada, lo que señala es que los caracteres de la gestión administrativa están vinculados con potencialidades para el desenvolvimiento laboral. Segundo, la existencia de un vínculo importante entre el Planeamiento de la gestión administrativa y el desempeño laboral.

En cuanto a la investigación de Esquivel (2016) afirma: En su investigación que buscaba determinar las relaciones entre gestión y servicio educativo en las entidades educativas de inicial de la jurisdicción distrital de San Sebastián – Cusco 2015; concluyó con que: Primero, los sintonizados sostiene que la gestión en administración resulta muy buena, lo que significa un nivel de atención también muy bueno, producto de una adecuada planificación y organización administrativa, además de la dirección y control administrativo y según la prueba estadística Chi- cuadrado, dado  $p = 0.000 < 0.05$ , donde el grado de relación es del 34.8% .

Los consultados a través de la encuesta señalaron que el grado de nivel de la planificación en administración es muy bueno, lo que expresa calidad educativa eficiente. Por lo tanto, una explicación expresaría que los servidores de alto rango tienen idea de la misión y visión de la entidad que representan. También tienen definidas las estrategias y políticas públicas, además de las metas económicas del ente, es decir los objetivos que persiguen.

Según Bisetti (2015), en su trabajo de investigación que tiene el propósito “Determinar la vinculación entre motivación y desempeño laboral a través de componentes subalternos de una Institución castrense en el Perú, año 2015”; concluye: 1.- Se expresa un descenso en el entusiasmo del desenvolvimiento laboral entre los componentes de una entidad militar del Perú, 2015. 2.- El grado de motivación en el ejercicio de sus funciones del personal subalterno de la entidad armada 2015, donde se aplicó un cuestionario, se manifiesta con más incidencia en los niveles muy alto, medio y bajo en cuanto a motivaciones 3.- El desenvolvimiento en el trabajo de los subalternos laborando en esa entidad armada, es con mayor incidencia al nivel alto y menor incidencia en el bajo. 4.- Existe una correlación menor entre logro y trabajo entre los integrantes de la entidad armada. 5.- La relación entre poder y desempeño en el trabajo es a la inversa y baja en el personal de la entidad. 6.- Hay un vínculo inverso muy bajo entre filiación en desenvolvimiento en el trabajo de esa entidad.

### **1.2.3 A nivel local:**

Según Villegas (2016), en su tesis “Estrés y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016 de la ciudad de Moquegua”, tiene por objetivo Determinar el nivel de relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal administrativo; concluye que existe una relación ( $p = 0,000$ ) entre el estrés y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016. Es decir, a menos estrés laboral, mejor es el desempeño laboral del personal administrativo.

Según Choque (2015), en su trabajo de investigación Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sede Central de Gobierno Regional de la Ciudad Moquegua, año 2015 (Tesis) Universidad Nacional de Moquegua; concluye que existe una relación directa y significativa ( $p = 0,000$ ) entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua. Es decir, a mejor clima organizacional, mejor es el desempeño laboral del personal administrativo.

Según Escobar & Quispe Centeno (2012). En sus tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. Daniel Becerra Ocampo de Moquegua, 2011 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo”; concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral; cuando el clima organizacional es favorable,



el desempeño laboral de los trabajadores es adecuado, mientras que un clima desfavorable determinará un desempeño laboral inadecuado.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Gestión administrativa**

##### **1.3.1.1. Definición de gestión administrativa.**

Robbins y DeCenzo (2013), afirman sobre la gestión administrativa “Es fundamental dentro de la organización y es necesaria debido a que es la fase de conseguir que se ejecuten las labores, con eficiencia y eficacia, a través del uso de recursos”. (p.6).

Stoner, Freeman y Gilbert (2009), manifiesta sobre gestión en administración, es proporcionar capacidades de manera inteligente y constante a las entidades. Todas éstas tienen recursos humanos que tienen la misión de servir para alcanzar metas. (p.7).

James (2004) sustenta sobre la gestión administrativa como:

El liderazgo de una organización durante un determinado tiempo persigue la compra y transformar el bien y su utilización para lograr los propósitos que persigue la compañía. Podemos conceptualizar que la gestión administrativa consiste en la disponibilidad de todos los recursos para lograr objetivos. (p. 91).

Rivero (2008) expresa:

En entidades privadas o de gestión gubernamental, como de otras índoles del estado, demandan la definición de objetivos, claros y específicos que al ser cumplidos logren satisfacer la función del proceso administrativo, relacionados con la fase de dirección y el cumplimiento de actividades. (p25)

##### **1.3.1.2. Dimensiones del Gestión administrativa.**

Terry (1982), señala que planear, organizar, ejecutar y controlar, consiste en “una fase administrativa para definir y alcanzar objetivos expresados a través de la utilización de recursos laborales y otros. (p. 73). Por lo tanto, se puede indicar que la administración tiene su causa y consecuencia de gestión, es obtener una ganancia, es hacer actividades que conlleven al logro de objetivos de una empresa.

Fayol (1916), dimensiona la administración en:

Primero, la planificación “involucra el análisis del futuro y la utilización en función del mismo porvenir”. Segundo, La Organización: “Proporciona lo necesario para el quehacer de la entidad y puede considerarse en organismo material y social. Tercero, Dirección: Orienta o direcciona a la entidad para su funcionamiento. Su propósito es lograr buen rendimiento del personal con propósitos generales. Cuarto, Control: Supervisión determinando y las directivas se dan de acuerdo a los planes adoptados. El propósito es detectar puntos flacos y fallas para ser rectificadas evitando más problemas.

Louffat, (2012); Robbins y DeCenzo, (2013); Stoner, Freeman y Gilbert, (2009), desarrollaron y concluyeron que “la gestión administrativa se puede medir a través de sus dimensiones, como son la planeación, la organización, la dirección y el control”.

#### **1.3.1.3. Planeación o planificación.**

Segun Louffat (2012) indica que la planeación es “el elemento número uno del procedimiento para sentar las bases de la correcta administración de una entidad”. También nos dice que “la planeación destina, orienta y brinda las coordenadas de la ruta que pretende alcanzar la entidad, también permite que la institución se analice y determine las mejores condiciones en la administración para lograr su realización sostenible y generadora de recursos a futuro. (p. 2).

Robbins y DeCenzo (2013) en su definición nos dice que:

Los propósitos de la organización son establecer una estrategia general para alcanzar esas metas, y preparar una amplia jerarquía de planes para integrar y coordinar las actividades.

Rivero (2008) sostiene que la “planificación significa que los ejecutivos piensen con prioridad en sus actividades y objetivos a través de una metodología, procedimientos y planes”. La planificación muestra los objetivos de la institución, así mismo establece formas adecuadas para alcanzarlos. (p. 32). Según el investigador, es la ruta para que la entidad alcance y se sienta vinculada con las herramientas que se necesita para lograr los objetivos y metas trazados.

Terry (1982), sostiene que “planificar es un acto administrativo encargado de determinar acciones a futuro, desarrollo institucional y toma decisiones con recursos y actividades requeridas para alcanzarlos de la mejor forma” (p.84). Por lo tanto, con la planificación se definen objetivos y metas.

Es más, los objetivos de la organización rara vez son expresados verbalmente.

Robbins y DeCenzo, (2013), concluyen que en el planeamiento es cuando se expresan en documento los objetivos a los elementos de la organización, o sea, el ejecutivo define la ruta desde un punto donde se encuentran o poseen hasta dónde se espera llegar (p.72).

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2009) afirman “la planeación indica que los administradores deben pensar con anterioridad en sus objetivos y como realizarlos, basando sus acciones en procedimientos y planes, dejando de lado los experimentos que solo llevan a la incertidumbre”. (p.11).

Según Chiavenato (2014) nos dice que “las organizaciones no trabajan con base en la improvisación. Casi todo lo que hacen es planeado con anticipación. La planeación es la principal función administrativa, por que determina las bases para las demás”. (p. 124).

Chiavenato, (2014) afirma que la planeación “es la que define cuáles serán los objetivos por lograr y que se debe hacer para alcanzarlos. Se trata de una línea de base teórica para el accionar de más adelante. Comienza por definir objetivos y detallar los mecanismos para lograrlos de la mejor forma. (p. 124).

Por lo tanto, planificar es especificar los objetivos y seleccionar con antelación la mejor ruta de gestión para lograrlos. La planificación nos indica el horizonte al que se quiere llegar, que es lo que debe hacerse, en que momento, cómo y en qué orden.

Los planes de manejo de la gerencia pueden ser estratégicos u operativos; los planes estratégicos son planteados por los jefes de los altos niveles y determinan los objetivos generales de la gestión, por otro lado, los planes operativos abarcan los detalles para la implementación y poner en marcha dichos planes estratégicos el día a día de la entidad, este tipo de plan lo llevan a cabo los colaboradores. Los planes estratégicos, así como los operativos se elaboran y ejecutan jerárquicamente.

#### **1.3.1.4. Organización.**

Fayol (1916), mencionó que la institución es una estructura de los componentes y la relación que hay entre la función, nivel y actividades de quienes forman partes de los recursos ya sea humano o material de esa entidad con el fin de alcanzar eficacia dentro de lo planificado. (p.45).

Chiavenato (2012), sostiene que la organización es “la función de administración que se relaciona con la designación de acciones, la asignación de actividades, así como la asignación de los elementos a quienes conforman los equipos. Es el proceso de asignar tareas, establecer el mando y destinar recursos entre los integrantes de una entidad para alcanzar los objetivos esperados (p.61).

López (2003), sostiene que la institución abarca el desarrollo de acciones por función, áreas y equipo, además se distribuye dando autoridad a los demás para que lo asuman con responsabilidad (p. 56).

Según Louffat (2012) el segundo componente del proceso es la organización la cual se encarga hacer la clasificación en el interior de la entidad, de manera compatible en la planificación establecida según lo previsto con anterioridad.

La creación de una organización debe ser a través de cuatro puntos fundamentales:

Primero, definir el carácter institucional, que comprende estructurar el orden interno más sutil y conforme a las estrategias que se hayan establecido en la organización. En la actualidad, ha surgido el prototipo emergente, que se basa en lo que significa un concepto de red.

Segundo, la definición de un organigrama, esto implica la elaboración de un paradigma con el fin de exponer las columnas de la entidad basada en el modelo seleccionado. Ese modelo de estructura empresarial se afirma que organigrama es la exposición técnica del carácter organizacional. (Louffat, 2012)

Tercero, los manuales organizacionales, se trata de la documentación que se emplea para perfeccionar la información, entenderlos y asimilar el modelo organizacional expuesto en los organigramas.

Por último, el modelo organizacional que adopte una entidad servirá como sustento técnico al cual se atribuye la tarea de demostrar las condicionantes y componentes estructurales. Los primordiales condicionantes resultan siendo la estrategia, la tecnología, el ambiente y la cultura de la entidad. En cuanto a componentes se analizan factores como formalización, zonas, unidades de asesoramiento, línea, así como de apoyo. (Louffat, 2012) p. 46.

Robbins y DeCenzo (2013) se refieren: El proceso implica la toma de decisiones con relación a ¿Cómo se concederán las tareas especializadas?, ¿Cuáles serán las políticas que regirán la conducta de los trabajadores? y ¿En qué medida se tomarán las decisiones? Por lo general, el órgano ejecutivo toma las decisiones relacionadas al proyecto de la organización. Así Mismo, se optaría por pedir a los gerentes de otro nivel, que puede ser medio, que apoyen, que sumen, que contribuyan. Pero es difícil que personal de nivel más bajo aporte en algo. Todos trabajamos en alguna estructura organizacional y conocemos porque estamos seleccionados de alguna forma o manera, además, considerando las variantes del contexto y cómo los organismos se van adaptando rápido, debemos comenzar a darnos cuenta sobre cómo podrían estructurarse para el futuro. (p. 132).

Stoner, Freeman y Gilbert (2009) también nos señalan que la organización “es un método para el ordenamiento y asignación de funciones, la autoridad y los recursos humanos dentro de la entidad, con el fin de que todos estos componentes alcancen las metas establecidas” (p. 12).

Reyes, A (2007) nos dice que la organización “es la estructura de las dependencias que están en niveles, tareas y acciones de los componentes laborales (personas) y materiales (logística) de una institución con el propósito de perseguir la eficiencia tal y como se establece en la planificación, objetivos y metas trazados” (p.277).

#### **1.3.1.5. Dirección.**

Según Fayol (1916), afirma que dirigir significa el conjunto de labores interconectadas o relacionadas en el manejo de una entidad con el propósito de alcanzar objetivos en un determinado plan. (p.84). Actividades que se definen brindando sustento a las acciones que ayuden a conseguir hacer la tarea.

Chiavenato (2012), sostiene que la dirección es la acción de administrar ejerciendo autoridad para motivar e impulsar a los trabajadores para conseguir los objetivos planteados por la organización” (p. 58).

Buchele (2001), deja entrever que una dirección significa mandar, administrar, incidir y orientar a los trabajadores para que cumplan sus actividades sustanciales. Hay factores importantes como la vinculación y el tiempo; los gerentes conducen, orientan, dirigen, para que todos de manera armoniosa logren los objetivos de la entidad. (p.72).

Según Louffat (2012) el tercer componente del procedimiento es la dirección que se encarga de “vigilar las relaciones personales en una entidad. La magnitud de la dirección es fundamental porque traslada a la praxis lo planificado a través de los trabajadores que son los actores principales de toda entidad”. (p. 172).

A continuación, nos indica que la administración de personal significa el tratar de comprender sus conductas personales, además de su actuar en grupo o equipo. Eso significa que los gerentes deben tener idea de liderazgo, forma de motivación, buenas comunicaciones, ser negociadores, promover buen clima de trabajo y cultura organizativa. Elementos esenciales para lograr que los servidores se identifiquen con el trabajo y su institución. (Louffat, 2012; p. 172).

Robbins y DeCenzo (2013) nos señalan que la dirección es un componente de la gestión, allí los funcionarios deben incentivar a los trabajadores para el buen cumplimiento de sus funciones estableciendo canales de interacción eficaz y solución a posibles conflictos que se podrían dar dentro de la organización. (p. 8).

Stoner, Freeman y Gilbert (2009), nos indican un director tiene como función “mandar, intermediar y alentar a los empleados a fin de que cumplan sus actividades elementales. La influencia y el tiempo son importantes en las acciones de todo director. (p.13).

#### **1.3.1.6. Control**

Fayol (1916), menciona que un mecanismo de control “es medir y rectificar el desenvolvimiento individual y grupal de los integrantes de una institución u organización a fin de avalar que las acciones se incluyan dentro del planeamiento y la programación” (p. 108). Es el procedimiento que permite verificar el desempeño del trabajador.

Para Chiavenato (2012), El mecanismo de control es una etapa del proceso de la administración que verifica el desempeño de las actividades programadas corrigiendo cuando es necesario. Dicho de otra manera, el control es un procedimiento básico de regulación en el trabajo. (p.67).

Según Louffat (2012) el último componente del procedimiento en la administración es el control y se ocupa: Primero, evaluar el nivel de resultados obtenidos, en base a los objetivos y acciones trazados dentro de un plazo definido. Segundo, el control debe hacerse en forma permanentemente, a efectos de solucionar las deficiencias administrativas en su debida oportunidad.

Los indicadores son un instrumento indispensable para el control, por que sirven de elemento de comparación para ver el grado de eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los objetivos, evaluando atributos como calidad, cantidad, tiempo, espacio y satisfacción. La necesidad imperiosa por tener controles más efectivos ha hecho que se propague una verdadera obsesión por ellos. Las instituciones tienden a formular indicadores “a diestra y siniestra” en cantidades y calidades no necesariamente pertinentes. Es por eso que un indicador efectivo debe respetar algunas características básicas para ser considerado como tal: claridad, precisión, significancia, pertinencia, congruencia, oportunidad, factibilidad y economicidad.

Un aspecto a no ser olvidado es que de nada vale tener diseñado el mejor sistema de control e indicadores, si no se cuenta con el personal competente para poder aplicarlo, a fin de evitar subjetividades e imparcialidades por favorecer o perjudicar, de acuerdo a intereses que no se basen en la justicia y equidad de la evaluación que se realice. (Louffat, 2012; p. 330).

A su vez Robbins y DeCenzo (2013) nos señalan que el control es un procedimiento de vigilancia a las obligaciones o tareas con el propósito de asegurar que se cumplan de acuerdo a lo planificado y se realice las correcciones que se presenten. Los gerentes tienen que estar en constante evaluación de sus unidades a fin de determinar la comparación del desempeño real y el esperado. (p.356).

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2009) controlar significa la comprensión de aspectos básicos como, determinar los estándares del desempeño en funciones; seguidamente la obtención de resultados; la comparación de estos y finalmente la toma de actividades para corregir cuando sea necesario. (p. 13).

Según Rivero (2008), sostiene que el control es seguir el proceso, monitorear y evaluar la capacidad organizacional para constatar si lo planificado se cumple. La función de control se vincula a monitoreo o seguimiento de los trabajos para sostener a la entidad en la ruta correcta, a fin de conseguir los objetivos y realizar los ajustes requeridos”. (p.92).

Según Muñiz (2003) nos dice que el control es “una herramienta creada y asistida por la dirección de la entidad, que permite conseguir informaciones necesarias fiables y oportunas, para poder realizar una correcta toma de decisiones en el aspecto operativo y estratégico”. (p.30).

### **1.3.2. Desempeño laboral.**

#### **1.3.2.1. Definición de desempeño laboral.**

Schwartz (1994) reafirma respecto a este tema, que es el estilo en que uno piensa para definir una forma de procedimiento. 116). Se interpreta como si una persona descubre los motivos correctos, en sí mismo, puede orientarse hacia una mejora en el ejercicio de sus labores o responsabilidades. Chiavenato (2000, citado en Queipo y Useche, 2002) sostiene que el desenvolvimiento en el trabajo como una conducta del empleado respecto a disposiciones dadas para cumplir metas en la entidad. Asimismo, los autores citados afirman que el desempeño de un trabajador es variado debido a sus propias características, tales como: capacidades, talentos, habilidades, necesidades y cualidades.

Señala Gordon (1997), define desempeño como “aquellas conductas observadas en los colaboradores y que son más resaltantes para los propósitos u objetivos de la entidad, los mismos que deben ser analizados. De esta manera los trabajadores realizan sus tareas con la finalidad obtener resultados, que compensen sus necesidades de existencia, relación y desarrollo”.

Por lo tanto, el desenvolvimiento de un trabajador se determina por el esfuerzo que ha realizado. Además, ese ejercicio de la persona depende mucho de la motivación que tiene en el trabajo.

Según Robinson y Bennett (1995), indican que es importante tener en cuenta que los paradigmas detallan cómo debe ser el desenvolvimiento de los trabajadores a fin de que se logren cumplir con los objetivos de la entidad. Esos ejemplos o modelos van a definir el ejercicio que está íntimamente relacionado al cumplimiento de los propósitos de la organización. Esos intereses son los soportes o puntales de sostenimiento en los que se basan los modelos. Por con siguiente es importante tener idea y plena o comprensión de los intereses, ya que sin ese requisito el trabajador podría tener problemas.

Ayala (2004) sostiene que el desempeño es un conjunto de acciones que significan el rendimiento y conducta laboral de un trabajador sostiene que el ejercicio en el trabajo es un cúmulo de actividades que tienen que ver con el rendimiento y desenvolvimiento del empleador. Ese trabajo puede ser cambiado a través de un trabajo de liderazgo y sistemático de la autoridad en el trabajo.



Según Salas (1996) define que el rendimiento en el trabajo se sostiene por el grado de desenvolvimiento y labores que se evidencian con los grados de ejecución asignado y esperado. Además es medible a través de evaluaciones elaboradas con ese propósito.

Locher y Teel (1977) indican que los que se encargan de ejecutar la evaluación, tienen que ser los superiores o jefes de los empleados. (p.245).

Palaci (2005) sostiene que el desempeño laboral es la contribución a la entidad de los distintos aportes de conducta de los trabajadores en un plazo determinado. Este comportamiento de una o varias personas en sus diferentes momentos, sumarán en la eficiencia de la entidad organizada. (p. 155).

También se puede definir como desempeño laboral como lo hace Bohórquez, un grado de ejecución alcanzado por el individuo en la obtención de los objetivos dentro de la entidad en un plazo previsto. (citado en Araujo y Guerra, 2007). También, esa idea es usada por Chiavenato, al exponer que el ejercicio o función es la capacidad del personal que trabaja dentro de una determinada organización. Eso es necesario para la organización, la función del sujeto y satisfacción laboral (citado en Araujo y Guerra, 2007) Eso quiere decir que el desempeño laboral del trabajador depende de su conducta en el trabajo y los resultados a obtenerse.

Otra colaboración que vale tomar en cuenta en el desempeño laboral es lo dicho por Stoner (1994), sostiene que este es la forma como los integrantes de la entidad laboran eficazmente. quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan mejor para cumplir con objetivos de acuerdo a sus normas dadas con la debida anticipación (citado en Araujo y Guerra, 2007). Así, esa definición sostiene que el desempeño laboral hace referencia a la forma en que los empleados realizan eficientemente sus funciones con la finalidad de lograr las metas de la entidad donde laboran.

Además, otra idea esencial que se adecua a la investigación es la planteada por la dupla Milkovich y Boudreau, quienes refieren que el desenvolvimiento laboral tiene que ver con la personalidad de los trabajadores, entre los cuales se puede destacar: las aptitudes, necesidades y cualidades, quienes se relacionan entre ellos, con las características de su fuente de empleo y la institución en general, siendo su trabajo el resumen de la interacción de todas esas variables (citado en Queipo y Useche, 2002).

Para (Bommer, Johnson, Rich, Podsakoff y Mackenzie, 1995), el desenvolvimiento resulta siendo una variable de resultados más investigadas en psicología laboral y en entidades. Pero según Campbell et al. (1970), esa función resulta siendo una actitud en el trabajo como consecuencias de planes y metas. Además, se califica como el accionar que conlleva a resultados.

En concreto, es un cúmulo de conductas que significan alguna ventaja para la entidad u organización. Resulta como definiendo en desenvolvimiento o desempeño como tareas emergentes y las posiciones de cultura organizacional, además de acciones productivas (Ramos, Gracia, y Peiró, 1996).

### **1.3.2.2. Importancia del desempeño laboral.**

Para Du Brin (2000), manifiesta:

Los empleados deben evidenciar que el buen desempeño conduce a los objetivos deseados. Igualmente, el jefe debe concientizar a los servidores con que el buen desarrollo laboral se premia

Blanchard y Johnson (2004), indica que la supervisión del quehacer laboral es de gran trascendencia y es necesario que éste sea algo continuo, es decir, permanente.

De acuerdo con Werther y Davis (2000), indican

El trabajo como un procedimiento deja evaluar la capacidad de los trabajadores. Precisan que es una representación trascendente que debe darse en los organismos modernos y que responsablemente debe retro alimentarse para quienes la reciben. Otras evaluaciones como informales diariamente serán necesarias, pero después no permitirán conocer el nivel de rendimiento de los servidores. A través de un procedimiento regular y mediante un proceso formal y sistemático de evaluación, la oficina o área de recursos humanos puede precisar quiénes son los trabajadores que desarrollan sus actividades a cabalidad y quienes no lo hacen.

Según Pontifes (2002), indica:

Un mecanismo que permite el seguimiento del desempeño de los trabajadores es la evaluación. Además, el interés del empresario es lograr la solidez productiva lo que conlleva al éxito social y económico de ambos, trabajador e inversionista.

Boschker (1994) explica:

Que los trabajadores se interesan en el desarrollo de la organización porque de ella dependen para atender sus necesidades. Y dentro del desenvolvimiento de la organización hay otros grupos relacionados e interesados; por ejemplo, la ciudadanía, los inversionistas, financistas, hombres públicos y otros que tienen sus propósitos particulares.

Servat (1995) señala:

El desenvolvimiento como acción operacional de la gestión de recursos personales en el trabajo, representa un cúmulo de actividades interesadas a lograr un concepto cabal sobre la labor profesional de los empleados o altos funcionarios y las variables que de alguna manera lo supeditan, ya sea positiva o negativamente.

Según el experto Schermerhorn (2006), afirma:

El rendimiento del trabajador es la cantidad y calidad de lo que ejecuta la persona o el equipo que integra. El desenvolvimiento se interpreta como el balance del rendimiento y ya sea una o varias personas, se convierte en un punto de soporte en la producción que debe sumar en el logro de propósitos o metas.

Hay que destacar la necesidad de que los trabajadores lo perciban equiparado con su desenvolvimiento. Las medidas del rendimiento laboral deben medirse de manera cuantificable, sencillas de entender y estar relacionadas con el desarrollo progresivo de la entidad (Bohlander & Sherman, 2001).

Stoner (1994) afirma:

Que el desenvolvimiento en el trabajo es la forma como los integrantes de la empresa laboran con eficacia a fin de lograr objetivos en común siempre sujetándose a las normas establecidas o definidas. Sobre esa idea, se sostiene que el desempeño se refiere a la ejecución de la función por los empleados de la organización eficientemente con el fin de perseguir las metas establecidas.

En cuanto a la percepción de Druker (2002) indica

Hay que evaluar las ideologías sobre el desenvolvimiento en el trabajo y sostiene que se deben conceptualizar empleando nuevas metodologías, además hay que definir el desempeño laboral de otra forma o con otras definiciones otros términos, por ejemplo, no económicos.

Kolb, Rubin y McIntyre (1977) aconsejan:

El entusiasmo en hacer bien las cosas y la salud en el mismo trabajo han motivado a investigaciones sobre el comportamiento de la organización, resaltando variables como líderes, motivaciones y clima laboral. Existen trabajos que destacan entre otras cosas. Uno, la interacción entre liderazgo y clima en el trabajo. Dos, una relación entre el clima laboral y la motivación para desenvolverse en lo que uno hace. Tres, El clima laboral está íntimamente relacionado a cambios en la actitud y personalidad de los empleados.

### **1.3.2.3. Indicadores del desempeño laboral.**

Siempre o casi siempre el desenvolvimiento en el trabajo se ha evaluado a través del análisis del puesto que desempeña el trabajador y su desenvolvimiento en el trabajo. (Bernardin, Kane, Ross, Spina y Johnson, 1995). Producto de las variantes sociales y económicas que conllevaron a mercados turbulentos y volubles (Chiavenato, 2004), se optó por distintos índices desenvolvimiento laboral que así no se consideren dentro del cargo o función señalada, se hacen urgentes para mejorar los efectos en la institución u organización (Landy y Conte, 2007). Es por eso que, se han impuesto acciones llamadas extra-rol, entre ellas las conductas de ciudadanía organizacional (Bateman y Organ, 1983) y las conductas contra productivas (Robinson y Bennett, 1995) las mismas que señalan: Las actitudes consideradas como desempeño en el trabajo son sustancialmente opuestas y conllevar a una menor o mayor efectividad en la organización. Pero las dos son vinculadas con las acciones laborales, una como satisfacción laboral comprometida con la organización, pero con distinto signo. El contentamiento en el trabajo o función laboral y el compromiso dentro de la organización aumentarán las actitudes de ciudadanía organizacional, pero disminuirán las conductas contra productivas (Anderson, Ones, Kepir y Viswesvaran, 2001). Ahora vamos a detallar las actividades que fueron tomadas en cuenta como acciones de trabajo.

El desenvolvimiento en la función laboral o desenvolvimiento intra-rol se considera como una acción eficaz del empleado en sus tareas y un aporte importante al quehacer social y laboral (Abramis, 1994).

En la concepción de Van Dyne, Cummings y McLeanParks (1995), existen una serie de acciones laborales no relacionadas o la función que debe cumplir el trabajador en la entidad. Se trata de las conductas fuera del rol, y en el interior de ellas se consideran las de ciudadanía organizacional, prosocial y otras como acciones denuncia y la identificación de la entidad por principios. Referencias de esos indicadores resultan siendo el apoyo organizacional y el cumplir con el pacto

psicológico que terminan en trabajo positivo como la identificación con la organización y la satisfacción en el trabajo. (Anderson et al. 2001).

Finalmente, otro tipo de conductas como la contra productiva fueron conceptualizadas como la que vulnera la normatividad de la entidad, por lo tanto, afecta el buen desenvolvimiento de la institución, de sus integrantes. (Robinson y Bennet, 1995) Entre estas conductas incorrectas figuran el cotilleo, el acoso, abuso en el verbo, el robo, el sabotaje, robo, atentado contra el patrimonio de la institución, la tardanza, el ausentismo, abuso de sustancias, trabajo descuidado, poca concentración, los descansos largos y poca identificación. Landy y Conte (2007) sostiene que las acciones se deben a actitudes en el trabajo producto de la ausencia de soporte, la no equidad, además de otros factores.

Ahora nos dedicamos o concentramos en los indicadores que se han considerado en el presente trabajo. Se presenta varias maneras de medir el rendimiento en el trabajo: el trabajo autoinformado, la conducta anti productiva, y la realización de la alta gerencia por el eficiente desarrollo de sus trabajadores.

#### **1.3.2.4. Elementos que influyen en el desempeño laboral.**

Analizada la literatura relacionada al desempeño laboral , hay variedad de investigadores que ilustran sobre qué influye en el rendimiento institucional y entre ellos se determinan diversas variables el desempeño de las personas en sus fuentes de empleo, como sostienen Davis y Newtrons (2000), para ellos el trabajo se ve afectado por situaciones como comunicación, capacidades, iniciativa, adaptabilidad, conocimientos, trabajo en grupo, estándares, talentos, maximizar el desempeño potenciar talentos.

La forma en que los trabajadores realizan su trabajo eso significa desempeño laboral. Éste puede ser calificado mediante procedimientos de evaluación, allí quien emplea debe tener en cuenta, por ejemplo, la capacidad de liderazgo, las habilidades de organización, gestión del tiempo, la productividad analizando individualmente el rendimiento de cada trabajador. Éstas evaluaciones se pueden realizar para analizar a cada empleado de forma individual y esta medición normalmente se llevan a cabo cada un año o cada cierto tiempo que considere el empleador y determinan que mejoren las formas de elegir un buen empleado, definir si reúne las condiciones para ser promovido a otro puesto y si no rinde, se le podría rescindir el contrato.

a) Definición de metas y objetivos laborales.

La definición de objetivos y metas es una forma de asegurar que el desenvolvimiento en el trabajo sea positivo. Cumplir las metas cada día que conllevan a los objetivos generales contribuirán a un mejor desarrollo laboral cuando se ejecute. Se plantea crear un objetivo específico siguiendo la política de la empresa. Mantener los objetivos en mente y pensar en metas permanentes que ayuden a ser cumplidos. Esto suma a la producción del servidor y desenvolverse como el empleador desea.

b) Preparación para analizar el desenvolvimiento en el trabajo.

Puede ayudar a lograr un desenvolvimiento en el trabajo positivo, preparación para una revisión. Hacer una relación de todo lo alcanzado en el momento de revisión y resumir los objetivos y metas la próxima etapa o período. Si hubiera propuestas en cuanto a la forma de mejorar su desempeño en el centro de labores, enumerarlas y comentarla con el empleador.

c) Revisión de desenvolvimiento en el trabajo.

Prestar interés sobre la evaluación de quien da el empleo y lo que expresa sobre el desenvolvimiento laboral. Hacer consultas si existen vacíos sobre el proceso evaluativo al que uno se somete. Ese procedimiento de evaluación resulta siendo una nueva experiencia en la vida laboral. Si hay problemas en el desarrollo del trabajo profesional y no se lo puede llevar a cabo eficientemente, es mejor que se hagan las consultas del caso.

d) Mejora desempeño laboral.

Tomando nota durante la revisión, donde se destaca los puntos que deben mejorar señalados a quien da el trabajo, también se puede identificar las potencialidades y debilidades utilizándolas para mejorar en el desenvolvimiento laboral. Analizado tu desempeño, se señala que no están logrando cumplir con tus responsabilidades oportunamente, crea un cronograma especial para que mejores tu rendimiento en el trabajo.

### **1.3.2.5. Dimensiones del desempeño laboral**

a) Eficacia Laboral:

Armijo (2011), dice que: El acatamiento de los objetivos trazados, de qué forma el adiestramiento o instrucción viene cumpliendo con los objetivos planteados. (p.14).

Los organismos que preparan y promueven mayor eficiencia de sus trabajadores, vienen ocasionando cambios importantes en los responsables de las entidades. No necesariamente es pensar que Las organizaciones pueden hacer algo por sus servidores, sino en qué pueden hacer éstos para que la empresa sea mejor. La eficacia de los empleados en una determinada entidad depende de estos factores.

- Responsabilidad
- Capacidad
- Autogestión
- Automotivación
- Suerte
- Simplificación
- Eficacia individual
- Eficacia empresarial

Es necesario establecer una cultura de empresa responsable, creíble frente a sus profesionales, quiénes a pesar de los contratiempos, hacen lo necesariamente posible para ser eficaces. Si se quiere ser eficaz depende mucho de cada persona y también de cada dirección depende si quieres hacer de la institución más eficaz. Los objetivos son: Cumplimiento de metas, efectividad y actitudes.

b) Eficiencia en el trabajo:

Según Chiavenato (2004) describe sobre eficiencia laboral que, es el uso correctamente responsable de recursos, es decir los medios para la producción. (p.52).

En líneas generales, la palabra eficiencia se refiere a los recursos utilizados y la obtención de resultados. Es por eso que, resulta siendo una cualidad o competencia muy valorada por las entidades, ya que en la praxis todo lo que se emplee tiene como propósito la obtención de objetivos y metas, así como los medios, ya sea técnicos, físicos, humanos, financieros, etc. En momentos difíciles y apremiantes competitivamente.

Se podría resumir que una entidad, producto o ser humano en el trabajo, sirve o es eficiente cuando logre obtener objetivos esperados a través de un uso eficaz de todos sus recursos utilizables.

Los indicadores son: Productividad, Competencia y Liderazgo.

c) Calidad Laboral:

Armijo (2011), sostiene que la responsabilidad de la entidad para reaccionar de manera oportuna y eficaz a las exigencias de los clientes. Sus acciones de calidad son: comodidad en la atención, oportunidad en el servicio, calidad, continuidad, precisión, cortesía. (p.14).

Para el investigador, eso ocasiona que el trabajador se sienta importante ya que se relaciona en la toma de acciones del proceso dentro de su entidad; es una forma de darles autonomía para que mejore el ambiente laboral.

Gonzales (2006), menciona aspectos importantes en la motivación y satisfacción en el trabajo; eso contribuye a mejorar el ambiente laboral dentro de la organización. Esos factores que suman en la capacidad del empleado y sus labores son: Primero, erradicación de algún aspecto discriminatorio como por el sexo, raza, credo. Segundo, un funcionario o servidor de nivel superior relacionado en el trato o maltrato a otro trabajador. Tercero, el trabajador y su seguridad en la fuente de empleo, reconocimientos, resultados, méritos. Cuarto, percibir un sueldo digno que corresponda a la función que desempeña en el trabajo. Quinto, la confianza, salud y seguridad que el empleado debe tener en su fuente de trabajo. Sexto, que, siendo parte de la entidad, el empleado reciba como motivación el respaldo moral y público por su contribución en el trabajo. Séptimo, que no exista una doble conducta, una doble moral dentro del ambiente de trabajo. Octavo, que existan las condiciones adecuadas para desenvolverse bien: trato, transporte, comida, movilidad y una excelente comunicación. Noveno, desarrollo de actividades sociales, recreativas, culturales, deportivas, solidarias y otras acciones comunitarias. Decimo, tener presente la atención, responsabilidad y satisfacción como indicadores en el trabajo. (p. 20)

Según Armijo (2011) sostiene que la empresa contra con la competencia como para crear y motivar los ingresos a fin de lograr una eficiente gestión dentro de la institución. Por ejemplo: ser competente en lograr su autofinanciamiento, cumplir con metas económicas o presupuestales y el recobro de recursos. (p.14).

Se concluye que los recursos laborales determinan a la institución, el que hacer y resultados donde se proyecta; su política manejando la economía relacionada con el empleo y la remuneración de sus trabajadores. Esta innovación en la economía del trabajo maneja la filosofía de que los recursos económicos son pocos relacionándolos con lo que se desea, las personas escogen cuando van a



seleccionar a través de comparación de precios y sus ventajas respondiendo a incentivos y desincentivos. Esa idea económica supone:

- Los recursos como el trabajo son escasos.
- Las personas y entidades accionan de manera racional e intencionada.
- La toma de decisiones depende, o se condicionan (adaptan) dependiendo de las variantes en la economía.
- La economía relacionada con el trabajo y el quehacer laboral toman características especiales diferentes de los demás ya que allí figuran el empleo, desempleo, los salarios, la producción, estabilidad, calidad de los empleos entre otros.
- En este caso los indicadores resultan siendo: Recursos, Distribución y Presupuesto.

#### **1.3.2.6. Evaluación del Desempeño.**

Chiavenato (2000) afirma que evaluar el desenvolvimiento en el trabajo, resulta siendo una percepción de lo que hace una persona en el puesto asignado o el desarrollo de sus capacidades posteriores. Ese análisis o control de los trabajadores se puede realizar desde distintos ángulos o enfoques. Esta acción se puede llamar evaluación del desempeño, evaluación meritatoria, evaluación de empleados, avance progresivo en el trabajo, evaluación de la función eficiencia, etc.” (p.357).

### **1.4 Formulación del problema**

El estudio que pretendo realizar se tomará únicamente al factor de Gestión administrativa como factor determinante en el desempeño laboral

Los resultados de la presente investigación, tendrán una importancia técnica, social y científica ya que los mismos podrán ser tomados en consideración por el resto de instituciones públicas y organismos a afines.

#### **1.4.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua - 2018?

## **1.4.2 Problemas específicos**

- P.E.1. ¿Qué relación existe entre Eficiencia Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?
- P.E.2. ¿Qué relación existe entre Eficacia Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?
- P.E.3. ¿Qué relación existe entre Calidad Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?
- P.E.4. ¿Qué relación existe entre Economía laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?
- P.E.5. ¿Qué relación existe entre planificación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?
- P.E.6. ¿Qué relación existe entre organización y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?
- P.E.7. ¿Qué relación existe entre dirección y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?
- P.E.8. ¿Qué relación existe entre control y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1. Justificación teórica.**

Las conclusiones, servirán como antecedente de información a otros trabajos de investigación, asimismo nos permitirá corregir y mejorar la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua; por los conceptos relacionados con la gestión administrativa y sus elementos planeación, organización, dirección y control

### **1.5.2. Justificación Práctica.**

Los resultados que se obtendrán con la ejecución del estudio, servirá para plantear tácticas para vencer los obstáculos y debilidades que se puedan presentar, así lograr mejorar la Gestión administrativa de calidad para mejorar el desempeño laboral y servirá de soporte a otros profesionales para realizar mejores atenciones en el Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

H<sub>1</sub> Existe una relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2018.

H<sub>0</sub> No existe una relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2018.

### **1.6.2 Hipótesis Específicas**

H.E.1. Existe relación directa y significativa entre Eficiencia Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.

H.E.2. Existe relación directa y significativa entre Eficacia Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.

H.E.3. Existe relación directa y significativa entre Calidad Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.

H.E.4. Existe relación directa y significativa entre Economía laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.

- H.E.5. Existe relación directa y significativa entre planificación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.
- H.E.6. Existe relación directa y significativa entre organización y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.
- H.E.7. Existe relación directa y significativa entre dirección y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.
- H.E.8. Existe relación directa y significativa entre control y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua - 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

- O.E.1. Determinar la relación entre Eficiencia Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.
- O.E.2. Determinar la relación entre Eficacia Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.
- O.E.3. Determinar la relación entre Calidad Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.

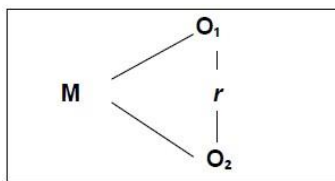
- O.E.4. Determinar la relación entre Economía laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.
- O.E.5. Determinar la relación entre planificación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.
- O.E.6. Determinar la relación entre organización y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.
- O.E.7. Determinar la relación entre dirección y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.
- O.E.8. Determinar la relación entre control y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.

## II. MARCO METODOLÓGICO

### 2.1. Diseño de investigación.

- No Experimental.
- Para el presente estudio se seleccionó el diseño transversal - Correlacional, puesto que implica la relación entre dos variables, mediante la observación en tiempo determinado. Hernández et. al (2010).

(Sierra, 1995) El esquema queda determinado por:



Dónde:

M = Muestra = 79

O1 =Variable 1 = Gestión Administrativa

O2 =Variable 2 = Desempeño Laboral

r= Posible Relación

### 2.2. Identificación de variables

**Variable 1:** GESTIÓN ADMINISTRATIVA Conformado por las dimensiones siguientes:

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control.

**Variable 2:** DESEMPEÑO LABORAL Conformado por las dimensiones siguientes:

- Eficiencia laboral
- Eficacia laboral
- Calidad laboral
- Economía laboral

## 2.2.1. Operacionalización de Variables

**Tabla 1**

### *Operacionalización de variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>	Chiavenato (2000), considera que: “La administración de los recursos humanos está compuesta en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, en medida que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.” (p. 122)	La gestión administrativa se evalúa en las dimensiones: planificación, organización, dirección y control.; Cuestionario para gestión administrativa	Planificación	- Toma de decisiones - Elaboración de planes - Administración estratégica	Medida de Intervalo
			Organización	- Diseño organizacional - Comunicación - Recursos humanos	Escala del 1 al 5
			Dirección	- Equipos de trabajo - Motivación - liderazgo	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
			Control.	- Evaluación del desempeño - Estándares - Medidas de control	
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>	Chiavenato (2000), define el desempeño laboral como “la conducta del empleado respecto al acatamiento de metas y fines de la entidad. Asimismo, los autores citados afirman que el desempeño de un trabajador es variado debido a sus propias características, tales como: capacidades, talentos, habilidades, necesidades y cualidades (p. 242).	El desempeño laboral se evalúa en las dimensiones: Intrapersonal, Interpersonal, Manejo del estrés, Adaptabilidad y Estado de ánimo; utilizando el Cuestionario para Desempeño laboral.	Eficiencia laboral	- Productividad - Competencia - Liderazgo	Medida de Intervalo
			Eficacia laboral	- Logro de objetivos. - Actitudes - Efectividad	Escala del 1 al 5
			Calidad laboral	- Responsabilidad - Atención - Satisfacción	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
			Economía laboral	- Distribución - Recursos - Presupuesto	

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población:

La población está conformada por 99 trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de la ciudad de Moquegua, de acuerdo al siguiente:

**Tabla 2**

*Distribución de la población de estudio*

ÁREAS	POBLACIÓN	%
Gerencia de Infraestructura	5	5.05
Sub Gerencia de obras publicas	35	35.35
Sub Gerencia de estudios de inversión	34	34.34
Departamento de seguridad	10	10.10
Oficina de elaboración de fichas de mantenimiento	15	15.15
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>

Fuente: Área de personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018

### 2.3.2. Muestra.

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizará la formula estadística para población finita:

Muestreo probabilístico al azar mediante la fórmula de población finita:

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N-1)E^2}$$

n= Tamaño de la muestra  
Z = Nivel de Confianza (1-5)  
N = Población  
P = Posibilidad de éxito = 50%  
Q = Posibilidad de error = 50%  
E = Error muestral (1-10)

n= ?  
Z= 1.96  
N= 99  
P= 0.5  
Q= 0.5  
E= 0.05

**Donde**

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 99 \times 0.5 \times 0.5}{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 + 98 (0.0025)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 99 \times 0.5 \times 0.5}{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 + 98 (0.0025)}$$



$$n = \frac{95.0796}{1.2054}$$

$$n = 78.8780$$

La muestra en la presente investigación será de 79 trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de Municipio Provincial Mariscal Nieto – 2018

**Tabla 3**  
*Distribución de la muestra de estudio*

ÁREAS	POBLACIÓN	%
Gerencia de Infraestructura	4	5.05
Sub Gerencia de obras publicas	28	35.35
Sub Gerencia de estudios de inversión	27	34.34
Departamento de seguridad	8	10.10
Oficina de elaboración de fichas de mantenimiento	12	15.15
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

Fuente: Área de personal de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto – 2018

El muestreo es probabilístico, aleatorio estratificado; ello debido a que la elección de los elementos depende de la probabilidad; y aleatorio estratificado debido a que se divide la población total en clases homogéneas, llamadas estratos. La muestra es heterogénea.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.4.1. Técnicas:

Para recolectar los datos de las variables de estudio; gestión administrativa y desempeño laboral se utilizará la técnica de encuesta.

### 2.4.2. Instrumentos:

El instrumento empleado fue el cuestionario.

#### **Cuestionario para Gestión administrativa**

##### **Ficha técnica:**

**Nombre:** Cuestionario para Gestión administrativa

**Autor(es):** Mario Estuardo Ferrer Salaverry.

**Procedencia:** Lima – Perú, 2016

**Administración:** Individual

**Tiempo de administración:** Entre 10 y 15 minutos, aproximadamente.

**Significación:** Niveles de Gestión administrativa

**Variable a medir:** Gestión administrativa

**Estructura:**

La escala de Likert contiene 04 dimensiones, de los cuales 6 preguntas por cada dimensión; cada pregunta tiene cinco alternativas de respuesta única, como son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Se tiene un total de 24 preguntas sobre la variable Gestión Administrativa

**Tabla 4**  
*Categorización de la variable y sus dimensiones:*

Variable	Cant. de ítem	Puntuación máxima	Valoración	Rango	Índice
Gestión Administrativa	24	113	Muy Inadecuado	46.0 – 59.4	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Inadecuado	59.5 – 72.8	
			Regular	72.9 – 86.2	
			Adecuado	86.3 – 99.6	
			Muy Adecuado	99.7 – 113.0	
Planificación	6	29	Muy Inadecuado	11.0 – 14.6	
			Inadecuado	14.7 – 18.2	
			Regular	18.3 – 21.8	
			Adecuado	21.9 – 25.4	
			Muy Adecuado	25.5 – 29.0	
Organización	6	30	Muy Inadecuado	11.0 – 14.6	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Inadecuado	14.7 – 18.2	
			Regular	18.3 – 21.8	
			Adecuado	21.9 – 25.4	
			Muy Adecuado	25.5 – 29.0	
Dirección	6	30	Muy Inadecuado	12.0 – 14.8	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Inadecuado	14.9 – 17.6	
			Regular	17.7 – 20.4	
			Adecuado	20.5 – 23.2	
			Muy Adecuado	23.3 – 26.0	
Control	6	30	Muy Inadecuado	11.0 – 14.6	
			Inadecuado	14.7 – 18.2	
			Regular	18.3 – 21.8	
			Adecuado	21.9 – 25.4	
			Muy Adecuado	25.5 – 29.0	

**Cuestionario para Desempeño laboral**

**Ficha técnica:**

**Nombre:** Cuestionario para Desempeño laboral

**Autor(es):** Andrés Alejandro Zerpa Sosa

**Procedencia:** Lima – Perú, 2014

**Administración:** Individual

**Tiempo de administración:** Entre 10 y 15 minutos, aproximadamente.

**Significación:** Niveles de Desempeño laboral

**Variable a medir:** Gestión administrativa

**Estructura:** La escala de Likert contiene 04 dimensiones, de los cuales 6 preguntas por cada dimensión; cada pregunta tiene cinco alternativas de respuesta única, como son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Se tiene un total de 24 ítem sobre la variable Desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Categorización de la variable y sus dimensiones:*

Variable	Cant. de ítem	Puntuación máxima	Valoración	Rango	Índice
Desempeño Laboral	24	114	Muy Bajo	46.0 – 59.6	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Bajo	59.7 – 73.2	
			Regular	73.3 – 86.8	
			Alto	86.9 – 100.4	
			Muy Alto	100.5 – 114.0	
Eficiencia laboral	6	28	Muy Bajo	13.0 – 16.0..	
			Bajo	16.1 – 19.0	
			Regular	19.1 – 22.0	
			Alto	22.1 – 25.0	
			Muy Alto	25.1 – 28.0	
Eficacia laboral	6	29	Muy Bajo	11.0 – 14.6	
			Bajo	14.7 – 18.2	
			Regular	18.3 – 21.8	
			Alto	21.9 – 25.4	
			Muy Alto	25.5 – 29.0	
Cantidad laboral	6	29	Muy Bajo	11.0 – 14.6	
			Bajo	14.7 – 18.2	
			Regular	18.3 – 21.8	
			Alto	21.9 – 25.4	
			Muy Alto	25.5 – 29.0	
Economía laboral	6	29	Muy Bajo	11.0 – 14.6	
			Bajo	14.7 – 18.2	
			Regular	18.3 – 21.8	
			Alto	21.9 – 25.4	
			Muy Alto	25.5 – 29.0	

### 2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento:

#### 2.4.3.1 Validación:

Hernández et al. (2010) afirma que validez es el “grado en que una herramienta mide la variable que se busca medir”. (p. 201):

Para la validez de contenido de los cuestionarios para gestión administrativa y desempeño laboral, se utilizó la validez de juicio de expertos.

#### 2.4.3.2 Confiabilidad:

“La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto y objeto produce resultados iguales”. Hernández et al. (2010); Prueba piloto a un grupo para la fiabilidad de los cuestionarios para gestión administrativa y desempeño laboral; será aplicado a otra Gerencia de iguales características, a un grupo de 10 sujetos; y poder determinar el coeficiente de confiabilidad “Alfa de Cronbach”.

La confiabilidad del instrumento sobre gestión administrativa y desempeño laboral se determinará mediante el “Alfa de Cronbach”.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{S_i^2}{S_T^2} \right)$$

$S_i^2$ : Sumadora de varianza de los ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los ítems

$\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: El número de ítems

**Tabla 6**

*Confiabilidad del instrumento.*

<b>Gestión administrativa</b>		<b>Desempeño laboral</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
a=0.763	24	a=0.880	24

Como se puede apreciar en los cálculos anteriores ambos instrumentos, obtienen una elevada fiabilidad para ser aplicados a la muestra seleccionada. Se deduce que los instrumentos tienen una confiabilidad aceptable.

Hernández et al. (2010); sugirieron las siguientes escalas para evaluar el coeficiente de “Alfa de Cronbach”.

**Tabla 7**  
*Escala de interpretación del Coeficiente de confiabilidad.*

Nula	Muy Baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Perfecta
0	0.10	0.25	0.50	0.75	0.90	1.00

0% de confiabilidad en la medición (está contaminada de error)

100% de confiabilidad en la medición (no hay error)

Fuente: (Hernández et al., 2010. p. 208)

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Las medidas descriptivas servirán para analizar cada una de las variables, tal cual las encontramos. Los datos en tablas y figuras son muy utilizados para darnos a conocer el comportamiento individual de las variables.

Luego, comprobar la relación existente entre estas dos variables y de cada una de sus dimensiones, marcarán el inicio de nuestra comprobación de hipótesis. Es importante determinar esta relación, ya que la no existencia indicaría que no existe causa ni efecto entre ellas.

Para la comprobación de hipótesis el coeficiente de determinación ayudará a describir la relación y el grado de asociación entre estas dos variables. Esto ayudará a comprobar las hipótesis y a consolidar la presente investigación en la discusión y conclusiones finales.

## 2.6. Aspectos Éticos

Los datos obtenidos de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, guardarán la reserva del caso y el tratamiento ético respectivo, ya que se trata de Instituciones que gobiernan nuestras sociedades y ninguno de los empleados públicos estaría dispuesto a brindar información si no fuera este el caso.

### III. RESULTADOS

Para la presente investigación se utilizaron dos instrumentos para medir la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto 2018. Los resultados se presentan en un conjunto de tablas y gráficos, para luego interpretarlos y dar a conocer las conclusiones.

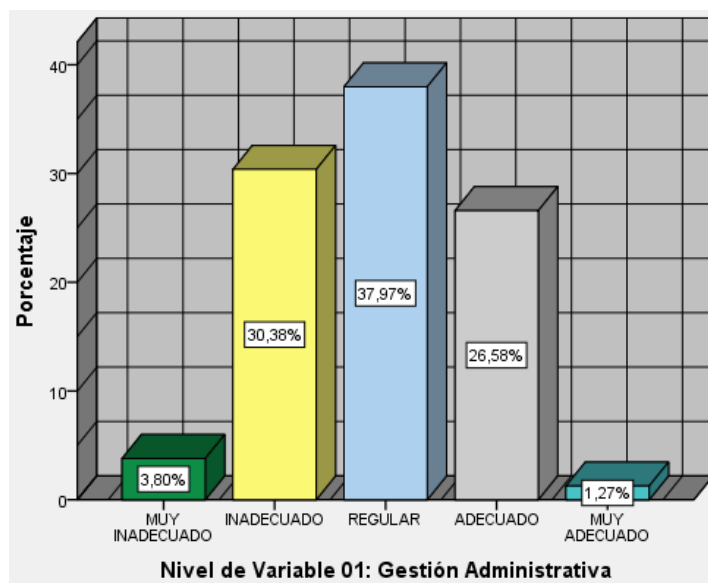
#### 3.1 Análisis Descriptivo de la Variable Gestión Administrativa

**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias de la variable 01: Gestión Administrativa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY INADECUADO	3	3,8	3,8	3,8
INADECUADO	24	30,4	30,4	34,2
REGULAR	30	38,0	38,0	72,2
ADECUADO	21	26,6	26,6	98,7
MUY ADECUADO	1	1,3	1,3	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.



**Figura 1.** Distribución de la variable Gestión Administrativa.

Fuente: Tabla 8

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

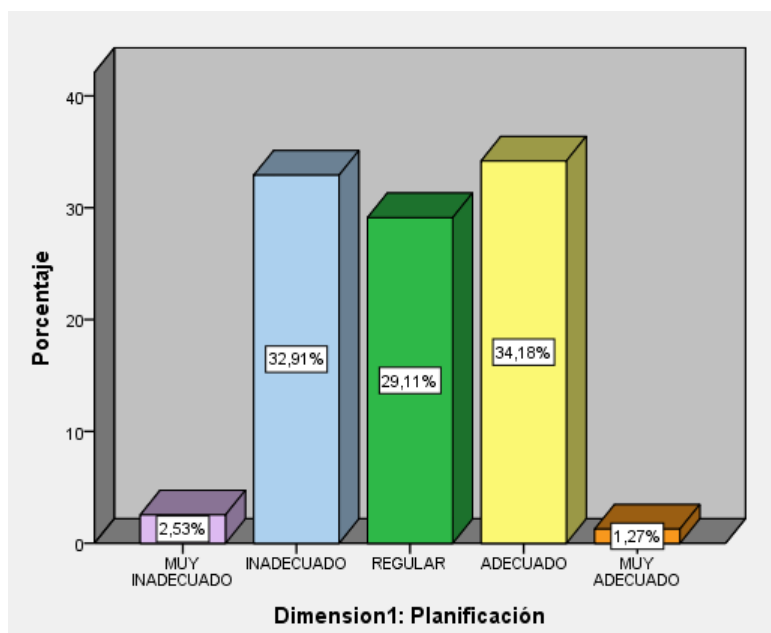
En la tabla 8, se observa que en su mayoría un 72% del personal administrativo percibe que la gestión administrativa va de regular a muy inadecuado, existiendo un 28% que opina lo contrario, porcentaje relativamente significativo al tratarse de la gestión administrativa que se desarrolla en la administración de los recursos dentro de la Gerencia Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto 2018. El 38% de estos trabajadores perciben específicamente que en esta gerencia se desarrolla una gestión administrativa regular.

De lo cual se interpreta que el mayor porcentaje considera que la Gestión Administrativa es regular en esta institución, puesto que existe limitaciones y deficiencias en la planificación, organización, dirección y control.

**Tabla 9**  
*Distribución de frecuencias de la Dimensión: Planificación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY INADECUADO	2	2,5	2,5	2,5
	INADECUADO	26	32,9	32,9	35,4
	REGULAR	23	29,1	29,1	64,6
	ADECUADO	27	34,2	34,2	98,7
	MUY ADECUADO	1	1,3	1,3	100,0
Total		79	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.



**Figura 2.** Distribución de la Dimensión Planificación

Fuente: Tabla 9

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 9, se observa que el 65% del personal administrativo percibe que la Planificación va de regular a muy adecuado, y un 35% que opina lo contrario, porcentaje relativamente significativo al tratarse de la Planificación que se desarrolla en la administración de los recursos dentro de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto 2018. El 34% de estos trabajadores perciben específicamente que en esta gerencia se desarrolla una planificación adecuada.

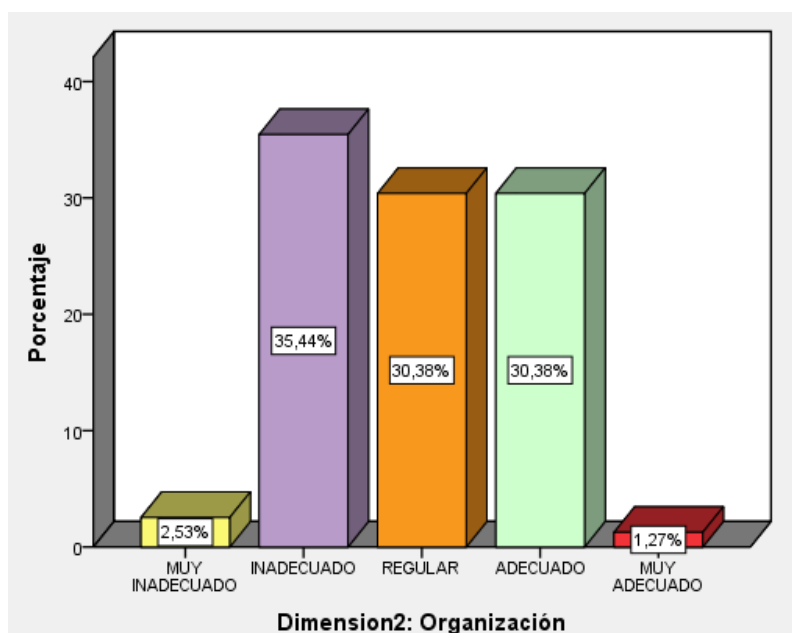
De lo cual se interpreta que el mayor porcentaje considera que la planificación es solo adecuada en esta institución, puesto que existe limitaciones en la toma decisiones de personal directivo y deficiencia en la elaboración de planes de gestión que condicionan una mejor planificación

**Tabla 10**

*Distribución de frecuencias de la Dimensión: Organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY INADECUADO	2	2,5	2,5	2,5
INADECUADO	28	35,4	35,4	38,0
REGULAR	24	30,4	30,4	68,4
ADECUADO	24	30,4	30,4	98,7
MUY ADECUADO	1	1,3	1,3	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.



**Figura 3.** Distribución de la Dimensión Organización

Fuente: Tabla 10

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 10, se observa que el 62% del personal administrativo percibe que la organización va de regular a muy inadecuado, existiendo un 38% que opina lo contrario, porcentaje relativamente significativo al tratarse de la Organización que se desarrolla en la administración de los recursos dentro de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto 2018. El 35% de estos trabajadores perciben específicamente que en esta gerencia se desarrolla una organización inadecuada.

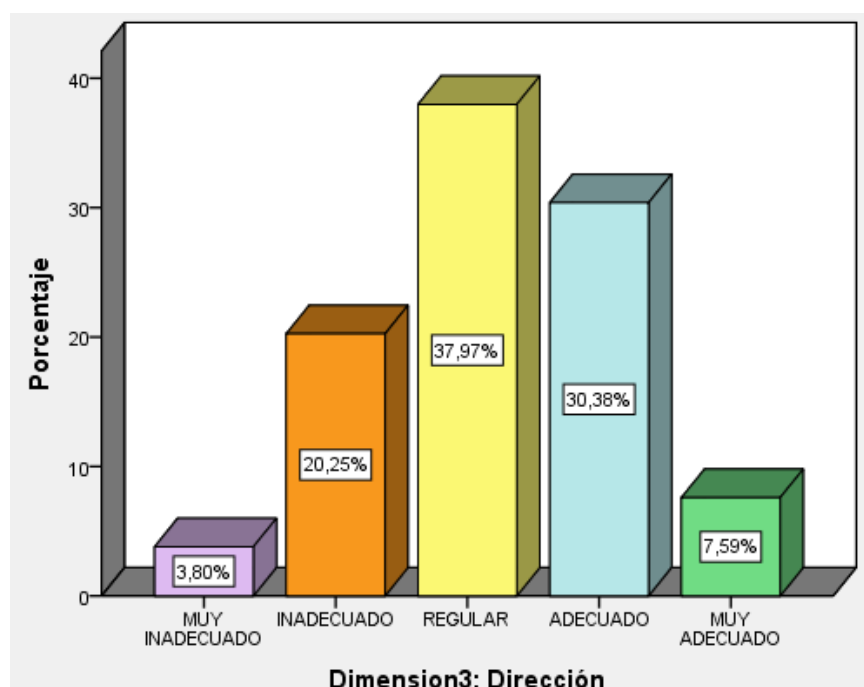


De lo cual se interpreta que el mayor porcentaje considera que la organización es inadecuada en esta institución, puesto que existe limitaciones en el desarrollo de capacidades del personal directivo.

**Tabla 11**  
*Distribución de frecuencias de la Dimensión: Dirección*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY INADECUADO	3	3,8	3,8	3,8
INADECUADO	16	20,3	20,3	24,1
REGULAR	30	38,0	38,0	62,0
ADECUADO	24	30,4	30,4	92,4
MUY ADECUADO	6	7,6	7,6	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.



**Figura 4.** Distribución de la Dimensión Dirección

Fuente: Tabla 11

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 11, se observa que el 76% del personal administrativo percibe que la Dirección va de regular a muy adecuado, existiendo un 24% que opina lo contrario, porcentaje relativamente significativo al tratarse de la Dirección que se desarrolla en la administración de los recursos dentro de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto 2018. El 38% de estos trabajadores perciben específicamente que en esta gerencia se desarrolla una dirección regular.

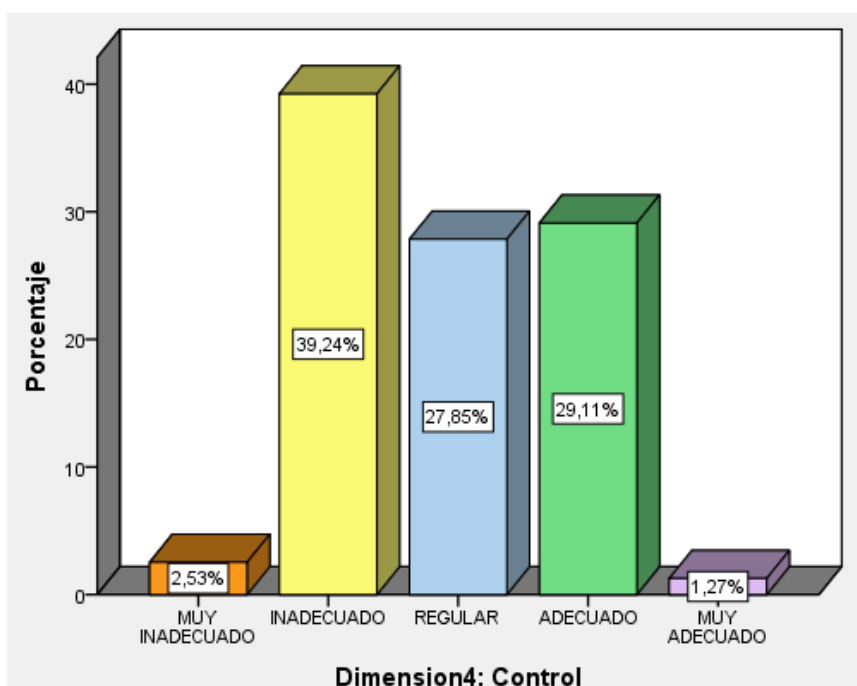
De lo cual se interpreta que el mayor porcentaje considera que la dirección es regular en esta institución, puesto que existe debilidades en el manejo del liderazgo y la falta de motivación al personal administrativo.

**Tabla 12**

*Distribución de frecuencias de la Dimensión: Control*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY INADECUADO	2	2,5	2,5
	INADECUADO	31	39,2	41,8
	REGULAR	22	27,8	69,6
	ADECUADO	23	29,1	98,7
	MUY ADECUADO	1	1,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia.



**Figura 5.** Distribución de la Dimensión Control

Fuente: Tabla 12

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 12, se observa que el 70% del personal administrativo percibe que el Control va de regular a muy inadecuado, existiendo un 30% que opina lo contrario, porcentaje relativamente significativo al tratarse del Control que se desarrolla en la administración de los recursos dentro de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto 2018. El 39% de estos trabajadores perciben específicamente que en esta gerencia se desarrolla un control inadecuado.

De lo cual se interpreta que el mayor porcentaje considera que el control es inadecuado en esta institución, puesto que existe limitaciones en la aplicación de medidas de control y en la evaluación de desempeño.

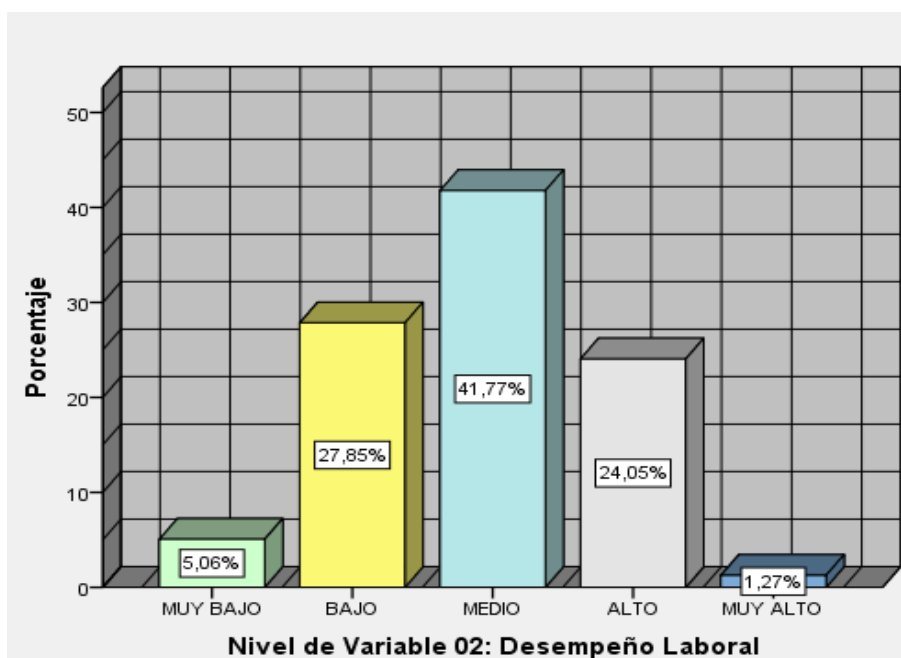
### 3.2 Análisis Descriptivo de la Variable Desempeño Laboral

**Tabla 13**

*Distribución de frecuencias de la Variable Desempeño Laboral de trabajadores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY BAJO	4	5,1	5,1	5,1
BAJO	22	27,8	27,8	32,9
MEDIO	33	41,8	41,8	74,7
ALTO	19	24,1	24,1	98,7
MUY ALTO	1	1,3	1,3	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 6.** Distribución de la variable 02: Desempeño laboral de trabajadores

Fuente: Tabla 13

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 13, se observa que en su mayoría un 75% del personal administrativo percibe que el nivel de desempeño laboral va de medio a muy bajo, existiendo un 25% que opina lo contrario, porcentaje relativamente significativo al tratarse del desempeño laboral que se desarrolla en la gestión de los recursos dentro de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto 2018. El 42% de estos trabajadores perciben específicamente que en esta gerencia se desarrolla un desempeño laboral de nivel medio.

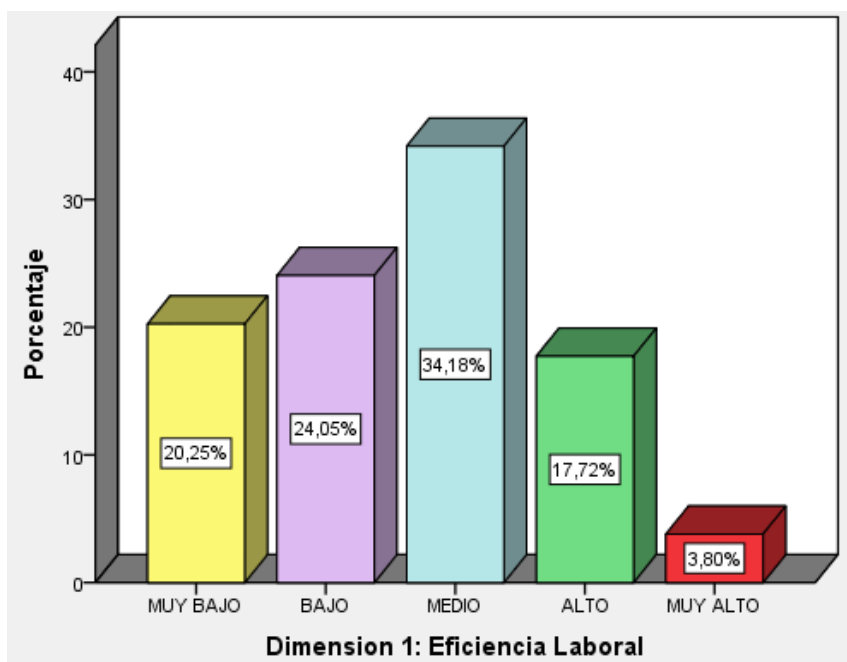
De lo cual se interpreta que el mayor porcentaje considera que el Desempeño Laboral es de nivel medio en esta institución, puesto que existe limitaciones y deficiencias en la eficiencia, eficacia, calidad y economía laboral.

**Tabla 14**

*Distribución de frecuencias de la Dimensión: Eficiencia Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	16	20,3	20,3
	BAJO	19	24,1	44,3
	MEDIO	27	34,2	78,5
	ALTO	14	17,7	96,2
	MUY ALTO	3	3,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 7.** *Distribución de la Dimensión Eficiencia Laboral*

Fuente: Tabla 14

### **ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN**

En la tabla 14, se observa que en su mayoría un 79% del personal administrativo percibe que el nivel de Eficiencia Laboral va de medio a muy bajo, existiendo un 21% que opina lo contrario, porcentaje relativamente significativo al tratarse de la eficiencia laboral que se desarrolla en la gestión de los recursos dentro de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto 2018. El 34% de estos trabajadores perciben específicamente que en esta gerencia se desarrolla un nivel de eficiencia laboral medio.

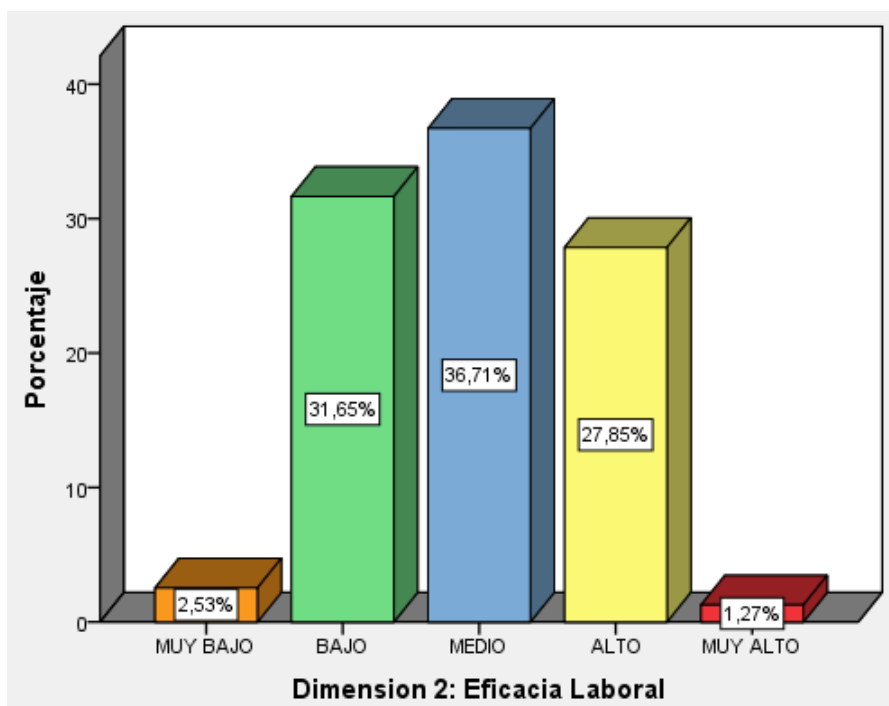
De lo cual se interpreta que el mayor porcentaje considera que la Eficiencia Laboral es de nivel medio en esta institución, puesto que existe debilidades en la productiva, manejo del liderazgo y el nivel competitivo del personal administrativo.

**Tabla 15**

*Distribución de frecuencias de la Dimensión: Eficacia laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	2	2,5	2,5
	BAJO	25	31,6	34,2
	MEDIO	29	36,7	70,9
	ALTO	22	27,8	98,7
	MUY ALTO	1	1,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia



**Figura 8.** *Distribución de la Dimensión Eficacia Laboral*

Fuente: Tabla 15

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 15, se observa que en su mayoría un 71% del personal administrativo percibe que el nivel de Eficacia Laboral va de medio a muy bajo, existiendo un 29% que opina lo contrario, porcentaje relativamente significativo al tratarse de la eficacia laboral que se desarrolla en la gestión de los recursos dentro de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de

Mariscal Nieto 2018. El 37% de estos trabajadores perciben específicamente que en esta gerencia se desarrolla una eficacia laboral de nivel medio.

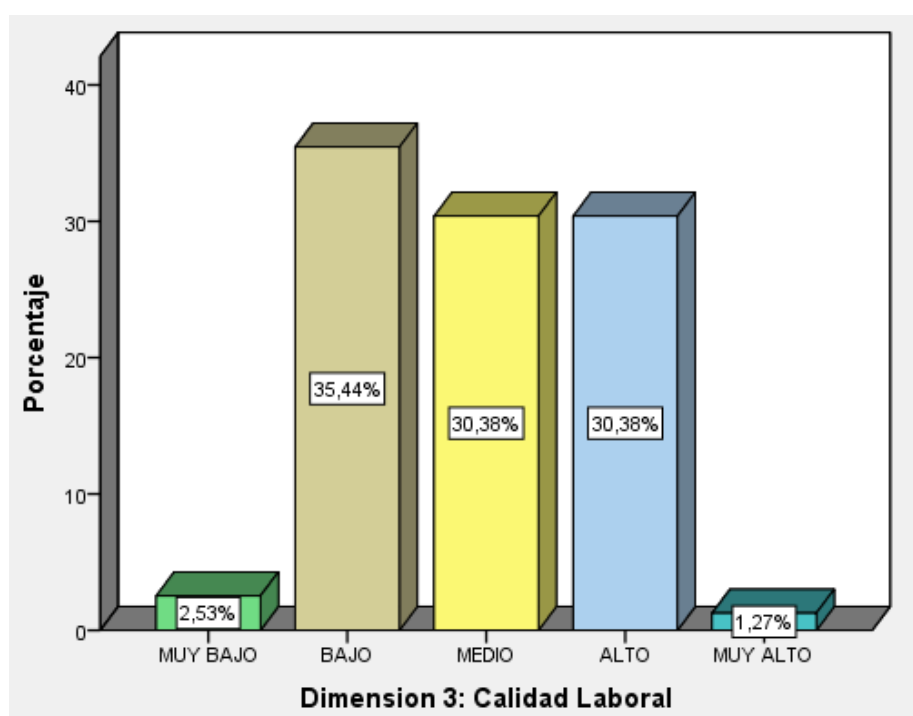
De lo cual se interpreta que el mayor porcentaje considera que la eficacia Laboral es de nivel medio en esta institución, puesto que existe deficiencias en la administración de personal administrativo en cuanto a logro de objetivos, efectividad y actitudes.

**Tabla 16**

*Distribución de frecuencias de la Dimensión: Calidad Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY BAJO	2	2,5	2,5	2,5
BAJO	28	35,4	35,4	38,0
MEDIO	24	30,4	30,4	68,4
ALTO	24	30,4	30,4	98,7
MUY ALTO	1	1,3	1,3	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 9.** *Distribución de la Dimensión Calidad Laboral*

Fuente: Tabla 16

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

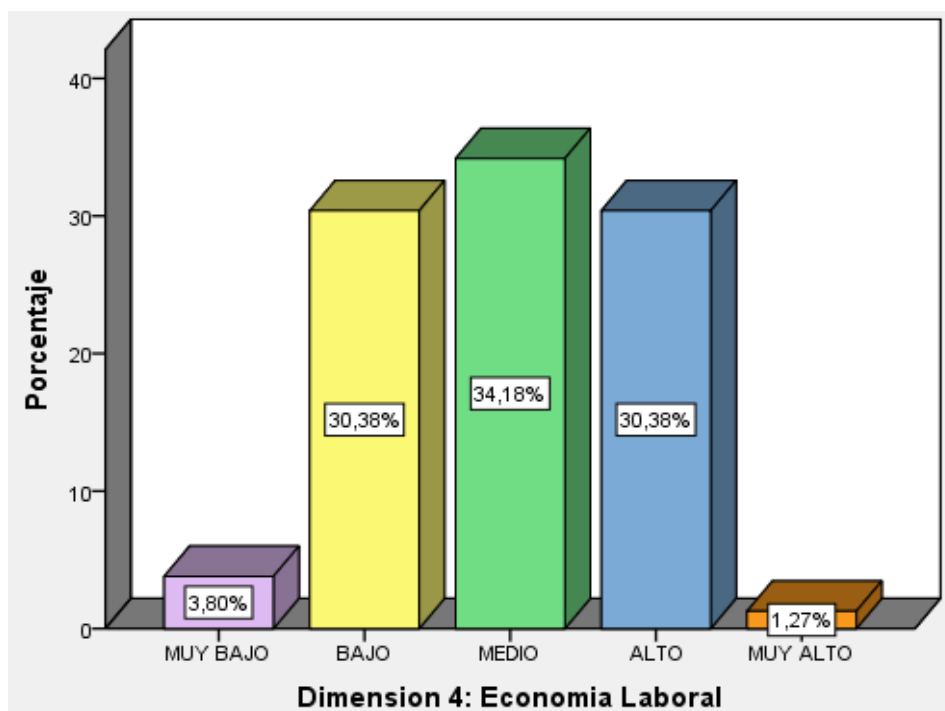
En la tabla 16, se observa que en su mayoría un 68% del personal administrativo percibe que el nivel de calidad Laboral va de medio a muy bajo, existiendo un 32% que opina lo contrario, porcentaje relativamente significativo al tratarse de la calidad laboral que se desarrolla en la gestión de los recursos dentro de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto 2018. El 35% de estos trabajadores perciben específicamente que en esta gerencia se desarrolla una calidad laboral de nivel bajo.

De lo cual se interpreta que el mayor porcentaje considera que la calidad laboral es de nivel bajo en esta institución, puesto que existe debilidades en la atención y satisfacción de personal administrativo.

**Tabla 17**  
*Distribución de frecuencias de la Dimensión: Economía Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	3	3,8	3,8
	BAJO	24	30,4	34,2
	MEDIO	27	34,2	68,4
	ALTO	24	30,4	98,7
	MUY ALTO	1	1,3	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 10.** *Distribución de la Dimensión Economía Laboral.*

Fuente: Tabla 17

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 17, se observa que en su mayoría un 68% del personal administrativo percibe que el nivel de Economía Laboral va de medio a muy bajo, existiendo un 32% que opina lo contrario, porcentaje relativamente significativo al tratarse de la economía laboral que se desarrolla en la gestión de los recursos dentro de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto 2018. El 34% de estos trabajadores perciben específicamente que en esta gerencia se desarrolla una economía laboral de nivel medio.

De lo cual se interpreta que el mayor porcentaje considera que la economía Laboral es de nivel medio en esta institución, puesto que existe deficiencias en la asignación y distribución de recursos presupuestales.

### 3.3 Prueba de hipótesis

Se ha utilizado el estadístico de Pearson, un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación entre las variables.

La valoración del Coeficiente de correlación es las siguiente

**Tabla 18**

*Rangos del Coeficiente de Correlación de Pearson*

<b>Escala</b>	<b>Valores</b>
<i>Correlación negativa muy fuerte</i>	<i>-0.90</i>
<i>Correlación negativa considerable</i>	<i>-0.75</i>
<i>Correlación negativa media</i>	<i>-0.50</i>
<i>Correlación negativa débil</i>	<i>-0.25</i>
<i>Correlación negativa muy débil</i>	<i>-0.10</i>
<i>No existe correlación alguna entre las variables</i>	<i>0.00</i>
<i>Correlación positiva muy débil</i>	<i>+0.10</i>
<i>Correlación positiva débil</i>	<i>+0.25</i>
<i>Correlación positiva media</i>	<i>+0.50</i>
<i>Correlación positiva considerable</i>	<i>+0.75</i>
<i>Correlación positiva muy fuerte</i>	<i>+0.90</i>
<i>Correlación positiva perfecta ("A mayor X mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante)</i>	<i>+1.00</i>



### 3.3.1 Pruebas de normalidad

H<sub>1</sub>: Las muestras en investigación no se asemejan a la normalidad, no poseen una normalidad en la distribución de los datos.

H<sub>0</sub>: Las muestras en investigación son iguales o mayores a la normalidad, en la distribución de los datos.

**Nivel de significancia:** se plantea un nivel de significancia: igual 5%

(P-valor = 0.05 de error) y/o  $\infty$

Regla de decisión: si el p valor calculado es igual o menor al 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Aplicación del estadístico:

**Tabla 19**

*Pruebas de Normalidad de las variables de estudio.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,071	79	,200*	,988	79	,704
Desempeño Laboral	,071	79	,200*	,990	79	,817

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Interpretación:

Se aprecia en la tabla 19 que los valores calculados (sig.=0.20 para la muestra relacional gestión administrativa y sig. = 0.20 para la muestra relacional desempeño laboral) son mucho más altos que el error planteado (p-valor =a 0.05) por lo tanto rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, entonces las distribuciones de sus datos cumplen con el supuesto de normalidad, correspondiendo aplicar en la contrastación de hipótesis el coeficiente de correlación de Pearson (r).

### 3.3.2 Comprobación de hipótesis general

En este numeral probaremos la hipótesis: “Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua 2018”.

**Hipótesis investigativas:**

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua en el año 2018

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua en el año 2018

**Hipótesis estadísticas:**

H<sub>1</sub>:  $r \neq 0$

H<sub>0</sub>:  $r = 0$

**Nivel de significancia:** se plantea un nivel de significancia igual a 5%

(P-valor = 0.05) y/o  $\infty$

**Regla de decisión:**

Si el p valor calculado es igual o menor al 0.05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Aplicación del estadístico

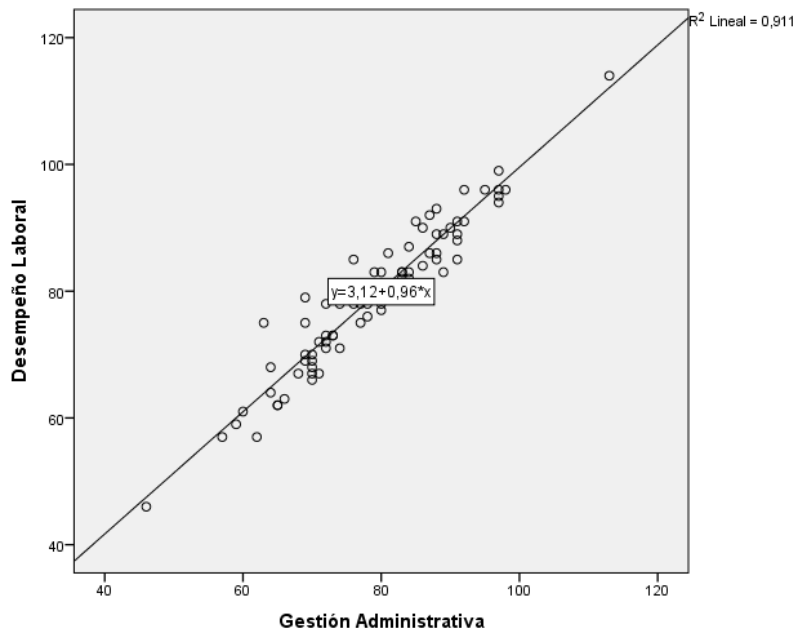
**Tabla 20**

*Grado de Correlación y nivel de significación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral*

		Variable 01: Gestión Administrativa	Variable 02: Desempeño Laboral
Variable 01: Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,955**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
Variable 02: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,955**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	79

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos



**Figura 11.** Gráfico de dispersión entre variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral  
Fuente: Tabla 20

**Conclusión:**

La aplicación del estadístico de correlación de Pearson muestra un error de significancia de 0.000. Puesto que el nivel de significancia calculado es igual a sig. 0.000, es menor que el p-valor igual a 0.05, se acepta la hipótesis alterna lo que nos indica que existe una relación entre las variables analizadas.

**Grado de relación**

según la escala de interpretación de la tabla 20, la gestión administrativa tiene una relación positiva muy fuerte con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Infraestructura Pública Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018, esto también es corroborado por la figura 11 donde se evidencia que los puntos se encuentran estrechamente alineados en forma ascendente, lo que quiere decir que una mejor gestión administrativa permite un mejor desempeño laboral.

**3.3.3 Comprobación de hipótesis específica 1**

En este numeral probaremos la hipótesis: “Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y Eficiencia Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua 2018.”

**Planteamiento de hipótesis de investigación.**

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral en

los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

Nivel de significancia:

p-valor = 0.05

Regla de decisión

Aplicación del estadístico

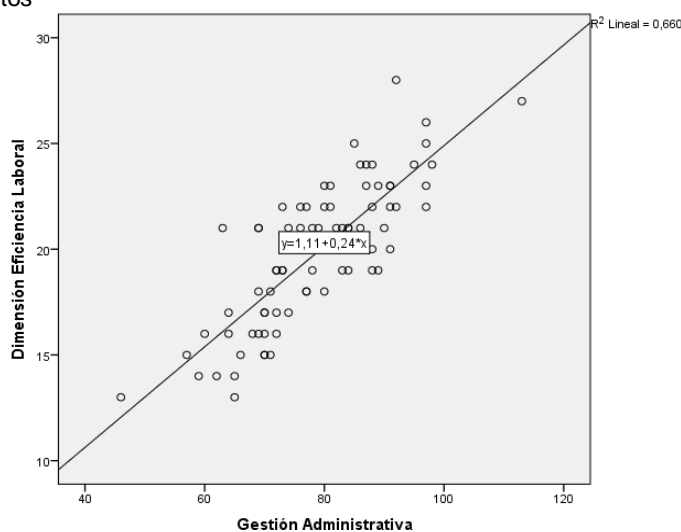
**Tabla 21**

*Grado de Correlación y nivel de significación entre la Gestión Administrativa y Eficiencia laboral*

		Gestión Administrativa	Eficiencia Laboral
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,812**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
Eficiencia Laboral	Correlación de Pearson	,812**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	79

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos



**Figura 12.** Gráfico de dispersión entre variables Gestión Administrativa y Eficiencia Laboral

Fuente: Tabla 21

## ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN

Puesto que el nivel de significancia calculado es igual sig. 0.000 es menor que el p-valor igual a 0.05, se acepta la hipótesis alterna lo que nos indica que existe en relación entre las variables analizadas.

Grado de relación

según la escala de interpretación de la tabla 21 la gestión administrativa tiene una **Correlación positiva considerable** con la eficiencia laboral de los trabajadores en la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018, esto también es

corroborado por la figura 12 donde se evidencia que los puntos se encuentran estrechamente alineados en forma ascendente, lo que quiere decir que una mejor gestión administrativa permite una mejor eficiencia laboral.

### 3.3.4 Comprobación de hipótesis específica 2

En este numeral probaremos la hipótesis: “Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y eficacia Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua 2018. Los procedimientos para la constatación de hipótesis y análisis de la correlación se efectuaron en el aplicativo estadístico

#### Planteamiento de hipótesis de investigación.

**H1:** Existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y eficacia laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

**H0:** No existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y eficacia laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

Nivel de significancia:

p-valor = 0.05

Regla de decisión

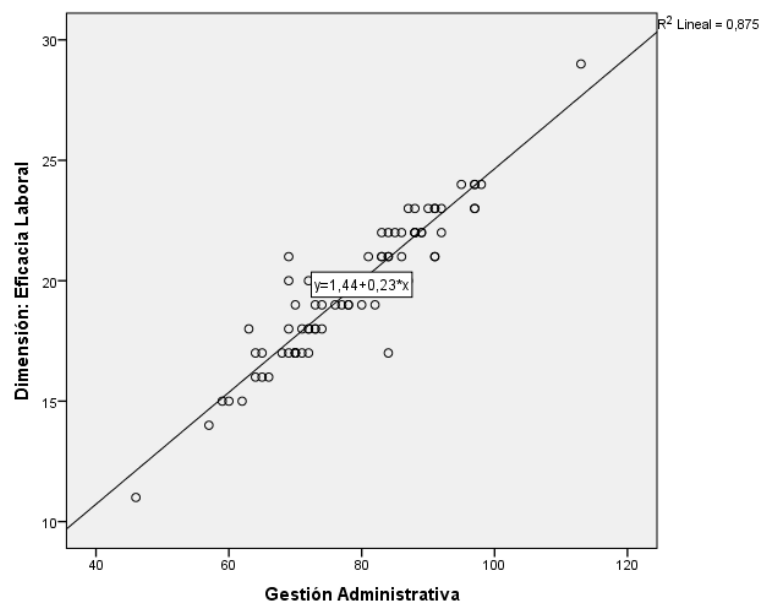
Aplicación del estadístico

**Tabla 22**  
*Correlación y nivel de significación entre la Gestión Administrativa y Eficacia laboral*

		Gestión Administrativa	Eficacia Laboral
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,935**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
Eficacia Laboral	Correlación de Pearson	,935**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	79

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos



**Figura 13.** Gráfico de dispersión entre variables Gestión Administrativa y Eficacia Laboral  
Fuente: Tabla 22

### ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN

Puesto que el nivel de significancia calculado es igual sig. 0.000 es menor que el p-valor igual a 0.05, se acepta la hipótesis alterna lo que nos indica que existe en relación entre las variables analizadas.

#### Grado de relación

Según la escala de interpretación de la tabla 22 la gestión administrativa tiene una **Correlación positiva muy fuerte** con la eficacia laboral de los trabajadores en la Gerencia de Infraestructura Pública – MPMN, esto también es corroborado por la figura 13 donde se evidencia que los puntos se encuentran estrechamente alineados en forma ascendente, lo que quiere decir que una mejor gestión administrativa permite una mejor eficacia laboral.

#### 3.3.5 Comprobación de hipótesis específica 3

En este numeral probaremos la hipótesis: “Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Calidad Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua 2018. Los procedimientos para la constatación de hipótesis y análisis de la correlación se efectuaron en el aplicativo estadístico

#### Planteamiento de hipótesis de investigación.

**H1:** Existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y calidad laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

**H0:** No existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y calidad laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal

Nieto, Moquegua – 2018

Nivel de significancia:

p-valor = 0.05

Regla de decisión

Aplicación del estadístico

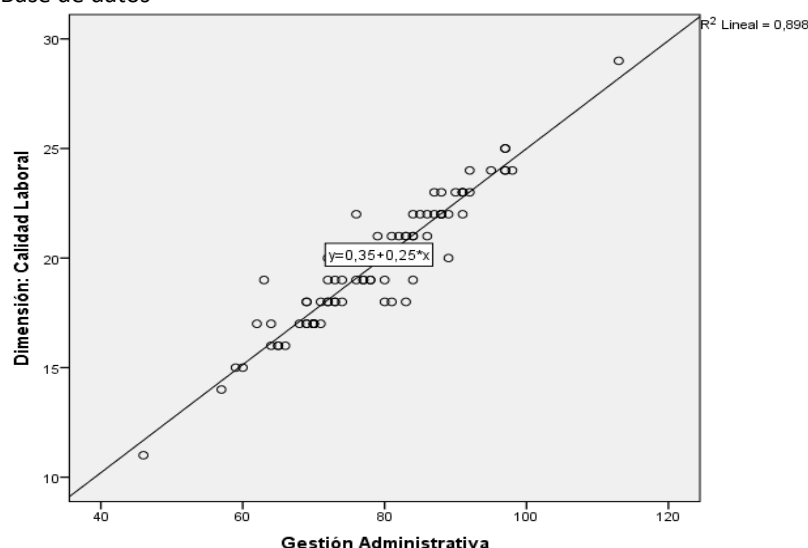
**Tabla 23**

*Grado de Correlación y nivel de significación entre la Gestión Administrativa y Calidad laboral*

	Gestión Administrativa	Calidad Laboral
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,948**
	N	79
Calidad Laboral	Correlación de Pearson	,948**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	79

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos



**Figura 14.** Gráfico de dispersión entre variables Gestión Administrativa y Calidad Laboral

Fuente: Tabla 23

## ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN

Puesto que el nivel de significancia calculado es igual sig. 0.000 es menor que el p-valor igual a 0.05, se acepta la hipótesis alterna lo que nos indica **que existe en relación entre las variables analizadas.**

### Grado de relación

según la escala de interpretación de la tabla 23 la gestión administrativa tiene una **Correlación positiva muy fuerte** con la calidad laboral de los trabajadores en la Gerencia de Infraestructura Pública – MPMN, esto también es corroborado por la figura 14 donde se evidencia que los puntos

se encuentran estrechamente alineados en forma ascendente, lo que quiere decir que una mejor gestión administrativa permite una mejor calidad laboral.

### 3.3.6 Comprobación de hipótesis específica 4

En este numeral probaremos la hipótesis: “Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Economía Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua 2018. Los procedimientos para la constatación de hipótesis y análisis de la correlación se efectuaron en el aplicativo estadístico

#### Planteamiento de hipótesis de investigación.

**H1:** Existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y economía laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

**H0:** No existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y economía laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

Nivel de significancia:

p-valor = 0.05

Regla de decisión

Aplicación del estadístico

**Tabla 24**

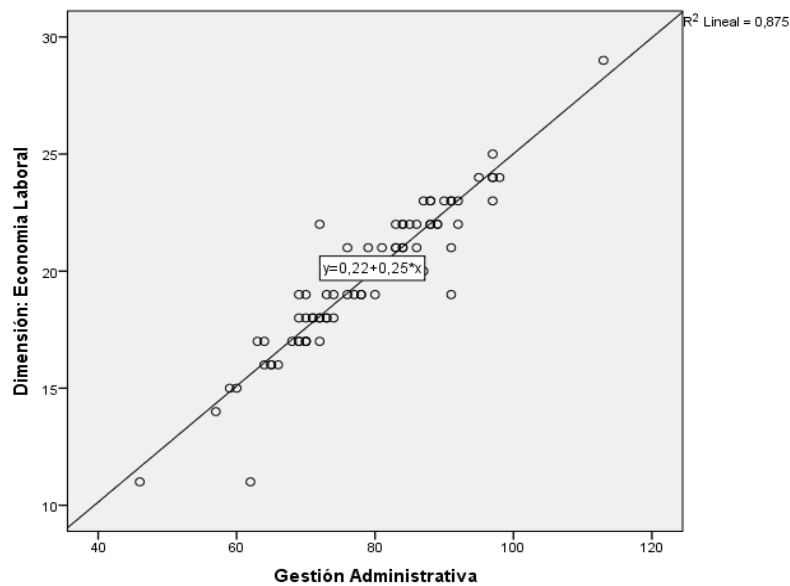
*Correlación y nivel de significación entre la Gestión Administrativa y Economía laboral*

		Gestión Administrativa	Economía Laboral
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,936**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
Economía Laboral	Correlación de Pearson	,936**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	79

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos





**Figura 15.** Gráfico de dispersión entre variables Gestión Administrativa y Economía Laboral  
Fuente: Tabla 24

### ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN

Puesto que el nivel de significancia calculado es igual sig. 0.000 es menor que el p-valor igual a 0.05, se acepta la hipótesis alterna lo que nos indica **que existe en relación entre las variables analizadas.**

#### Grado de relación

según la escala de interpretación de la tabla 24 la gestión administrativa tiene una **Correlación positiva muy fuerte** con la economía laboral de los trabajadores en la Gerencia de Infraestructura Pública – MPMN, esto también es corroborado por la figura 15 donde se evidencia que los puntos se encuentran estrechamente alineados en forma ascendente, lo que quiere decir que una mejor gestión administrativa permite una mejor economía laboral.

### 3.3.7 Comprobación de hipótesis específica 5

En este numeral probaremos la hipótesis: “Existe relación significativa entre la Planificación y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua 2018. Los procedimientos para la constatación de hipótesis y análisis de la correlación se efectuaron en el aplicativo estadístico

#### Planteamiento de hipótesis de investigación.

**H1:** Existe relación directa y significativa entre Planificación y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

**H0:** No existe relación directa y significativa entre Planificación y Desempeño Laboral en los

trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

Nivel de significancia:

p-valor = 0.05

Regla de decisión

Aplicación del estadístico

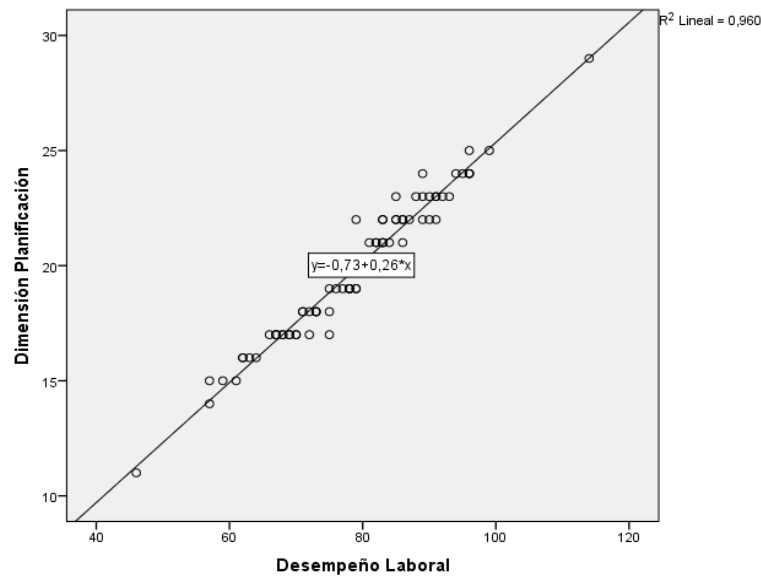
**Tabla 25**

*Grado de Correlación y nivel de significación entre la Planificación y Desempeño Laboral*

		Dimensión Planificación	Desempeño Laboral
Dimensión Planificación	Correlación de Pearson	1	,980**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,980**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	79

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos



**Figura 16.** Gráfico de dispersión entre las variables Planificación y Desempeño Laboral  
Fuente: Tabla 25

### ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN

Puesto que el nivel de significancia calculado es igual sig. 0.000 es menor que el p-valor igual a 0.05, se acepta la hipótesis alterna lo que nos indica **que existe en relación entre las variables analizadas.**

### Grado de relación

según la escala de interpretación de la tabla 25 se observa que la variable Planificación tiene una **Correlación positiva muy fuerte** con el desempeño laboral en los trabajadores en la Gerencia de Infraestructura Pública – MPMN, esto también es corroborado por la figura 16 donde se evidencia que los puntos se encuentran estrechamente alineados en forma ascendente, lo que quiere decir que una mejor planificación permite un mejor desempeño laboral.

### 3.3.8 Comprobación de hipótesis específica 6

En este numeral probaremos la hipótesis: “Existe relación significativa entre la organización y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua 2018. Los procedimientos para la constatación de hipótesis y análisis de la correlación se efectuaron en el aplicativo estadístico

#### Planteamiento de hipótesis de investigación.

**H1:** Existe relación directa y significativa entre Organización y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

**H0:** No existe relación directa y significativa entre Organización y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

Nivel de significancia:

p-valor = 0.05

Regla de decisión

Aplicación del estadístico

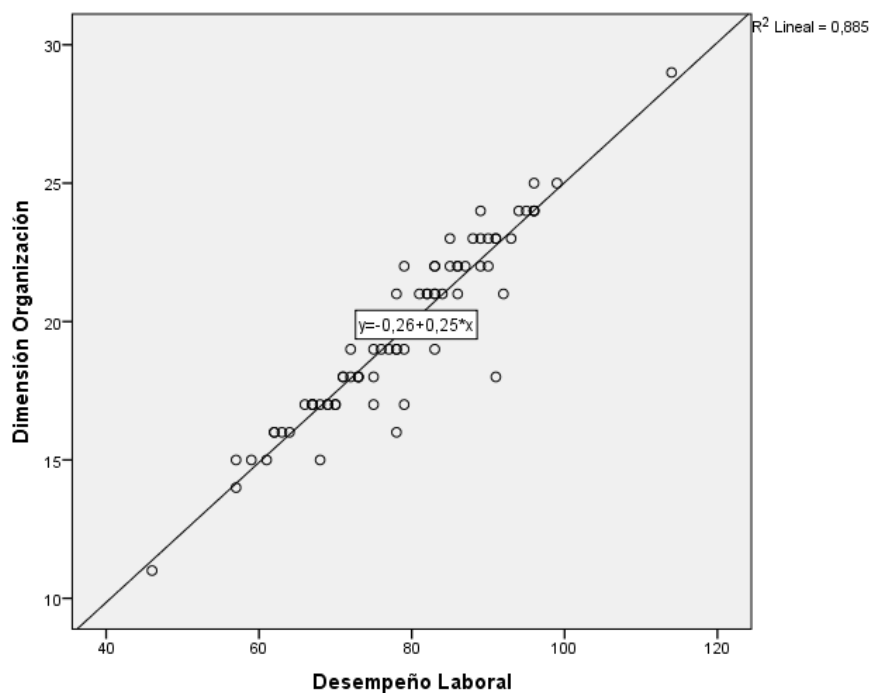
**Tabla 26**

*Grado de Correlación y nivel de significación entre la Organización y Desempeño Laboral*

		Dimensión Organización	Desempeño Laboral
Dimensión Organización	Correlación de Pearson	1	,941**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,941**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	79

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos



**Figura 17.** Gráfico de dispersión entre las variables Organización y Desempeño Laboral  
Fuente: Tabla 26

### ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN

Puesto que el nivel de significancia calculado es igual sig. 0.000 es menor que el p-valor igual a 0.05, se acepta la hipótesis alterna lo que nos indica **que existe en relación entre las variables analizadas.**

#### Grado de relación

según la escala de interpretación de la tabla 26 se observa que la variable Organización tiene una **Correlación positiva muy fuerte** con el desempeño laboral en los trabajadores en la Gerencia de Infraestructura Pública – MPMN, esto también es corroborado por la figura 17 donde se evidencia que los puntos se encuentran estrechamente alineados en forma ascendente, lo que quiere decir que una mejor organización permite un mejor desempeño laboral.

#### 3.3.9 Comprobación de hipótesis específica 7

En este numeral probaremos la hipótesis: “Existe relación significativa entre la Dirección y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua 2018. Los procedimientos para la constatación de hipótesis y análisis de la correlación se efectuaron en el aplicativo estadístico

#### Planteamiento de hipótesis de investigación.

**H1:** Existe relación directa y significativa entre Dirección y Desempeño Laboral en los

trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

**H0:** No existe relación directa y significativa entre Dirección y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

Nivel de significancia:

p-valor = 0.05

Regla de decisión

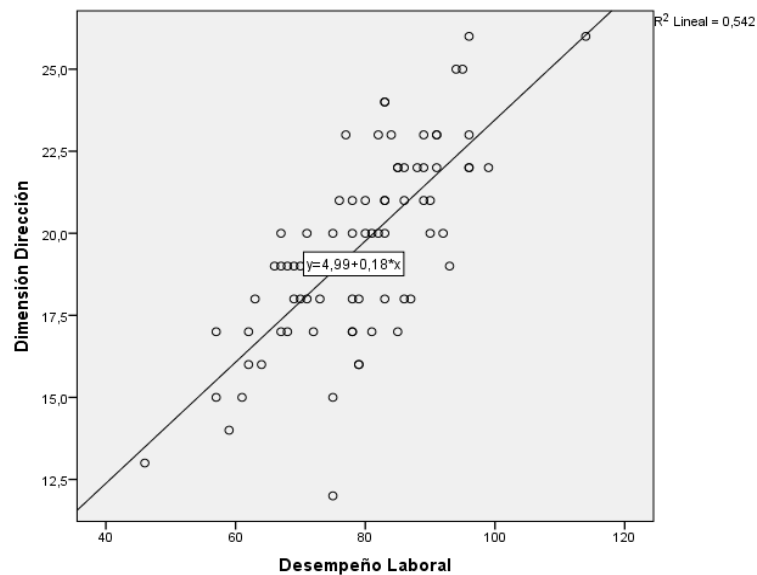
Aplicación del estadístico

**Tabla 27**  
*Grado de Correlación y nivel de significación entre la Dirección y Desempeño Laboral*

		Dimensión Dirección	Desempeño Laboral
Dimensión Dirección	Correlación de Pearson	1	,736**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,736**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	79

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos



**Figura 18.** *Gráfico de dispersión entre las variables Dirección y Desempeño Laboral*  
Fuente: Tabla 27

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Puesto que el nivel de significancia calculado es igual sig. 0.000 es menor que el p-valor igual a 0.05, se acepta la hipótesis alterna lo que nos indica **que existe en relación entre las variables analizadas.**

### Grado de relación

según la escala de interpretación de la tabla 27 se observa que la variable **Dirección** tiene una **Correlación positiva considerable** con el desempeño laboral en los trabajadores en la Gerencia de Infraestructura Pública – MPMN, esto también es corroborado por la figura 18 donde se evidencia que los puntos se encuentran estrechamente alineados en forma ascendente, lo que quiere decir que una mejor dirección permite un mejor desempeño laboral.

### 3.3.10 Comprobación de hipótesis específica 8

En este numeral probaremos la hipótesis: “Existe relación significativa entre el control y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua 2018. Los procedimientos para la constatación de hipótesis y análisis de la correlación se efectuaron en el aplicativo estadístico

#### Planteamiento de hipótesis de investigación.

**H1:** Existe relación directa y significativa entre el control y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

**H0:** No existe relación directa y significativa entre el control y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018

Nivel de significancia: p-valor = 0.05

Regla de decisión

Aplicación del estadístico

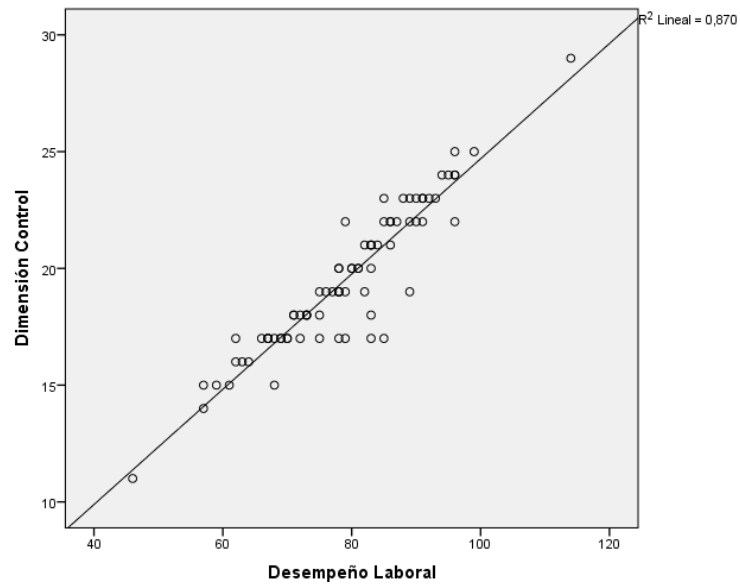
**Tabla 28**

*Grado de Correlación y nivel de significación entre la Control y Desempeño Laboral*

		Dimensión Control	Desempeño Laboral
Dimensión Control	Correlación de Pearson	1	,933**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,933**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	79

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos



**Figura 19.** Gráfico de dispersión entre las variables Control y Desempeño Laboral  
Fuente: Tabla 28

### ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN

Puesto que el nivel de significancia calculado es igual sig. 0.000 es menor que el p-valor igual a 0.05, se acepta la hipótesis alterna lo que nos indica **que existe en relación entre las variables analizadas.**

#### Grado de relación

según la escala de interpretación de la tabla 28 se observa que la variable **control** tiene una **Correlación positiva muy fuerte** con el desempeño laboral en los trabajadores en la Gerencia de Infraestructura Pública – MPMN, esto también es corroborado por la figura 19 donde se evidencia que los puntos se encuentran estrechamente alineados en forma ascendente, lo que quiere decir que un mejor control permite un mejor desempeño laboral.

### 3.4 Análisis descriptivo a través de Tablas de contingencia

**Tabla 29**

*Tabla de contingencia de las dimensiones de la variables Gestión administrativa y Desempeño Laboral*

		Gestión Administrativa	Desempeño Laboral	Dimensión Planificación	Dimensión Organización	Dimensión Dirección	Dimensión Control	Dimensión: Eficiencia Laboral	Dimensión: Eficacia Laboral	Dimensión: Calidad Laboral	Dimensión: Economía Laboral
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,955**	,975**	,971**	,864**	,954**	,812**	,935**	,948**	,936**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,955**	1	,980**	,941**	,736**	,933**	,905**	,962**	,968**	,960**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Dimensión Planificación	Correlación de Pearson	,975**	,980**	1	,967**	,764**	,937**	,857**	,946**	,962**	,957**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Dimensión Organización	Correlación de Pearson	,971**	,941**	,967**	1	,769**	,916**	,827**	,906**	,930**	,911**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Dimensión Dirección	Correlación de Pearson	,864**	,736**	,764**	,769**	1	,735**	,561**	,765**	,738**	,744**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Dimensión Control	Correlación de Pearson	,954**	,933**	,937**	,916**	,735**	1	,805**	,901**	,933**	,907**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Dimensión: Eficiencia Laboral	Correlación de Pearson	,812**	,905**	,857**	,827**	,561**	,805**	1	,788**	,835**	,789**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Dimensión: Eficacia Laboral	Correlación de Pearson	,935**	,962**	,946**	,906**	,765**	,901**	,788**	1	,930**	,948**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Dimensión: Calidad Laboral	Correlación de Pearson	,948**	,968**	,962**	,930**	,738**	,933**	,835**	,930**	1	,916**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Dimensión: Economía Laboral	Correlación de Pearson	,936**	,960**	,957**	,911**	,744**	,907**	,789**	,948**	,916**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).



#### IV. DISCUSIÓN

Según el planteamiento del problema el propósito de esta investigación fue determinar la relación existente entre Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto en el año 2018, la cual se ha demostrado el supuesto de la hipótesis general en los resultados obtenidos que corroboran efectivamente que las variables estudiadas si se relaciona entre sí.

Esquivel (2016) en la investigación que tuvo el objetivo de determinar la correlación de la gestión administrativa y la calidad del servicio educativo en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de San Sebastián, Cusco 2015; llegó a la conclusión: el grado de la gestión administrativa es estrechamente buena, la misma que crea una calidad de servicio muy adecuado, debido a que realizan una buena gestión administrativa a través de la planificación, organización, dirección y control y según la prueba estadística Chi- cuadrado, dado  $p = 0.000 < 0.05$ , donde el grado de relación es del 34.8%.

Ferrer (2017) en su trabajo de investigación determinó sobre la relación existente entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016; concluyo: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el Desempeño laboral esta relación es de una magnitud alta lo que indica que las características de la gestión administrativa se relacionan con el desenvolvimiento laboral, con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,776 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , lo mismo ocurre con sus dimensiones.

Según Choque (2015), en su trabajo de investigación Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sede Central de Gobierno Regional de la Ciudad Moquegua, año 2015 (Tesis) Universidad Nacional de Moquegua; concluyó que existe una relación directa y significativa ( $p = 0,000$ ) entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua. Es decir, a mejor clima organizacional, mejor es el desempeño laboral del personal administrativo.

En el presente trabajo de investigación se encontró:

- Que la dimensión planificación se encuentra en una categoría **Adecuado** con un 34.2% para los trabajadores de la GIP del Municipio Provincial de Mariscal Nieto.
- Que la dimensión Organización se encuentra en una categoría **Inadecuado** con un 35.4% para los trabajadores de la GIP del Municipio Provincial de Mariscal Nieto.
- Que la dimensión Dirección se encuentra en una categoría **Regular** con un 38.0% para los trabajadores de la GIP del Municipio Provincial de Mariscal Nieto.
- Que la dimensión Control se encuentra en una categoría **Inadecuado** con un 39.2% para los trabajadores de la GIP del Municipio Provincial de Mariscal Nieto.
- Que la dimensión Eficiencia Laboral se encuentra en un nivel **Medio** con un 34.2% para los trabajadores de la GIP del Municipio Provincial de Mariscal Nieto.
- Que la dimensión Eficacia Laboral se encuentra en un Nivel **Medio** con un 36.7% para los trabajadores de la GIP del Municipio Provincial de Mariscal Nieto.
- Que la dimensión Calidad Laboral se encuentra en un Nivel **Bajo** con un 35.4% para los trabajadores de la GIP del Municipio Provincial de Mariscal Nieto.
- Que la dimensión Economía Laboral se encuentra en un Nivel **Medio** con un 34.2% para los trabajadores de la GIP del Municipio Provincial de Mariscal Nieto.

Un primer resultado importante es que el 72% de los trabajadores que corresponde a 57 encuestados, señala que la Gestión Administrativa va de regular a muy inadecuado y un 28% que equivale a 22 trabajadores perciben lo contrario, por lo que podemos decir que la mayoría considera inadecuada la gestión administrativa en esta entidad; Con relación al Desempeño Laboral podemos decir que el 75% de los trabajadores que corresponde a 59 encuestados señalar que va de nivel medio a muy bajo, y un 25% que equivale a 20 trabajadores perciben lo contrario; por lo que podemos decir que la mayoría considera bajo el desempeño laboral.

Un segundo hallazgo es la existencia de una Correlación positiva media entre Gestión Administrativa y Desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto. 2018, a un nivel de significancia del 0.05.

## V. CONCLUSIONES

1. Finalmente se concluye la investigación con los resultados del estudio indican que el 72% de los servidores de la Gerencia de Infraestructura del Municipio Provincial de Mariscal Nieto con frecuencia, manifiestan que la Gestión Administrativa va de un nivel regular a muy inadecuado; y con relación al desempeño laboral el 75% de los trabajadores manifiestan que va de un nivel medio a muy bajo.
2. Existe una **relación positiva muy fuerte** entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral ( $r=0.955$ ).
3. Se ha determinado que existe una **relación positiva considerable** entre las variables Eficiencia Laboral y Gestión Administrativa ( $r=0.812$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
4. Se ha determinado que existe una **relación positiva muy fuerte** entre las variables Eficacia Laboral y Gestión Administrativa ( $r=0.935$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
5. Se ha determinado que existe una **relación positiva muy fuerte** entre las variables Calidad Laboral y Gestión Administrativa ( $r=0.948$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
6. Se ha determinado que existe una **relación positiva muy fuerte** entre las variables Economía Laboral y Gestión Administrativa ( $r=0.936$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
7. Se ha determinado que existe una **relación positiva muy fuerte** entre las variables Planificación y Desempeño Laboral ( $r=0.980$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
8. Se ha determinado que existe una **relación positiva muy fuerte** entre las variables Organización y Desempeño Laboral ( $r=0.941$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.

9. Se ha determinado que existe una **relación positiva considerable** entre las variables Dirección y Desempeño Laboral ( $r=0.736$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
  
10. Se ha determinado que existe una **relación positiva muy fuerte** entre las variables Control y Desempeño Laboral ( $r=0.933$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Municipio Provincial de Mariscal Nieto que con los resultados en el estudio donde indican que el 37.97% de los servidores con frecuencia, manifiestan un nivel Regular de la Gestión Administrativa y el 41.77% de los trabajadores manifiestan un nivel medio de Desempeño Laboral, que realicen acciones positivas para perfeccionar la gestión administrativa en la entidad; asimismo mejorar el desempeño laboral en sus trabajadores para que permitan cumplir con las metas y objetivos institucionales ( $r=0.955$ ).
2. Se recomienda implementar programas de gestión del talento y habilidades para mejorar la eficiencia del personal, a fin de perfeccionar la **relación positiva considerable** entre **Eficiencia Laboral** y **Gestión Administrativa** ( $r=0.812$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
3. Se recomienda implementar programas de formación continua y evaluaciones para mejoras de cargo para el personal, a fin de perfeccionar la **relación positiva muy fuerte** entre **Eficacia Laboral** y **Gestión Administrativa** ( $r=0.935$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
4. Se recomienda implementar programas de sensibilización en servicios de calidad para el personal, a fin de perfeccionar la **relación positiva muy fuerte** entre **Calidad Laboral** y **Gestión Administrativa** ( $r=0.948$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
5. Se recomienda implementar programas de sensibilización en manejo administración financiera, a fin de perfeccionar la **relación positiva muy fuerte** entre **Economía Laboral** y **Gestión Administrativa** ( $r=0.936$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
6. Se recomienda implementar programas de sensibilización sobre la Planificación de la gestión administrativa para el personal, a fin de perfeccionar la **relación positiva muy fuerte** entre **Planeamiento** y **Desempeño Laboral** ( $r=0.980$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.

7. Se recomienda realizar un diagnóstico sobre la organización de la entidad, para aplicar los procesos de reingeniería y reestructurar las áreas; con la finalidad de incrementar la **relación positiva muy fuerte** entre **Organización y Desempeño Laboral** ( $r=0.941$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
8. Se recomienda implementar programas de sensibilización sobre Dirección de la Gestión Administrativa para el personal, a fin de aplicar nuevos métodos de administración de recursos de la entidad; con la finalidad de incrementar la **relación positiva considerable** entre **Dirección y Desempeño Laboral** ( $r=0.736$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
9. Se recomienda implementar políticas de control administrativo para evaluar y perfeccionar el desempeño del personal para asegurar que los objetivos de la empresa sean alcanzados; con la finalidad de incrementar la **relación positiva muy fuerte** entre **Control y Desempeño Laboral** ( $r=0.933$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramis D. J. (1994). Relationship of job stressors to job performance: linear or inverted-u. *Psychological Reports*, 75, 547-558.
- Anderson, N., Ones, S., Kepir, H., y Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (Vol. 2). Londres: SAGE.
- Araujo, C. & Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).
- Armijo, M. (2011). Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) de (CEPAL) Naciones Unidas. Santiago de Chile
- Ayala, S. (2004). Proceso de evaluación del recurso humano. Recuperado de [http://www.elprisma.com/apuntes/administracion\\_de\\_empresas/evaluacion\\_deldesempeno\\_personal/](http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/evaluacion_deldesempeno_personal/)
- Bateman, S., y Organ, W. (1983). Job satisfaction and the goods soldier: the relationship between affect and employee 'citizenship'. *The Academy of Management Journal* 26, 4, p. 587–595
- Bernardin, J., Kane, S., Ross, S., Spina, D., & Johnson, L. (1995). Performance appraisal design, development, and implementation. En: *Handbook of Human Resources Management*. Blackwell, Cambridge.
- Bisetti, J. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015; [Tesis] Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Blanchard, K. & Johnson, S. (2004). *The one minute manager*. Mondadori, NY: McGraw-Hill.
- Bommer, H., Johnson, L., Rich, A., Podsakoff, M., & MacKenzie, B. (1995). On the interchangeability of objective and subjective measures of employee performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*.
- Boschker S. (1994). Evaluación organizacional. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Buchele, R. (2001). Dirección y Control: ARFO
- Calderón, U. (2011). El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la Ciudad de Ambato. [Tesis] Universidad Autónoma Metropolitana. México.

- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5ta. ed.). Bogotá, Colombia: McGr Inmaculada.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2012), Introducción a la teoría general de la administración. (8ª ed.) México: McGraw-Hill. Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración, México, (8ª Edición), McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Davis, K. y Newtrons, J. (2000). Comportamiento Humano en el Trabajo. Décima Edición. México: Edición McGraw – Hill.
- Du Brin, A. (2000). Fundamentos de comportamiento organizacional. México: Thomson.
- Esquivel, N. (2016). Gestión administrativa y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián – Cusco 2015. [Tesis] Universidad Andina del Cusco
- Fayol, H. (1916) Teoría clásica de la Administración. Madrid, España: Narcea
- Ferrer, M. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. [Tesis] Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Gonzales, L. (2006). Calidad de vida laboral. Universidad de la Habana. III Conferencia Internacional La obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XX.
- Gordon, J. (1997). Comportamiento Organizacional. (5ª. ed). México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Hernández S. Fernández C. & Baptista L. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta Edición Editorial. México. McGraw-Hill.
- James, P. (2004). Gestión de Calidad. España: Murcia
- Kaplan, R. Saccuzzo, D. (2006) Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas (6ta edición). México: Thompson Kolb, D., Rubin, I. & McIntyre, J. (1977). Psicología de las organizaciones. México: Prentice Hall.
- Landy, J., & Conte, M. (2007). Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (2ª Ed.). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Locher, H. y Teel, S. (1977) Performance appraisal - a survey of current practices, Personnel Journal, Vol 56 No 5.
- López, T. (2003). Liderazgo Efectivo. Lima Perú: Elefante.
- Louffat, E. (2012). Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo. Argentina, (3ra edición). Editora Cemgage Learning.



- Muñiz, L. (2003), Como implantar un sistema de control de gestión en la práctica. España, Editora Gestión, Barcelona.
- Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Pontifes, A. (2002 mayo). La evaluación del desempeño y sus distintos enfoques en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. Tercer Foro Nacional Permanente de Profesionalización y Servicio Civil de Carrera, México.
- Queipo, B. y Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria.
- Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. VIII, núm. 3, septiembre, 2002, pp. 486-496 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela.
- Ramos, J., Gracia, F., & Peiró, M. (1996). Actividad laboral y desempeño.
- En J. Peiró y Prieto, F. (Eds.), Tratado de Psicología del trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis.
- Reyes, A. (2007). Administración Moderna. México, Editorial Limusa, Grupo noriega.
- Rivas, M. (2006). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al Centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C.A. [Tesis] Universidad de Oriente. Venezuela.
- Rivero, M. (2008) Análisis de la Gestión Administrativa en la Búsqueda de la Optimización de los recursos de los procesos de la Gerencia de Recursos Humanos de la Alcaldía del Municipio Palavecino. Cabudare. Estado Lara. Periodo 2007-2008
- Robbins, S., DeCenzo, D. (2013). Fundamentos de Administración, México, (8va edición) Editorial Pearson Educación.
- Robinson, L., y Bennett, R. (1995). A typology of deviantworkforcebehaviors: A multi-dimensional scalingstudy. Academy of Management Journal, 38, p. 555 - 572.
- Sabino, A. (2009). Metodología de la Investigación. Caracas. Editorial Nuevo Mundo.
- Salas, C. (1996). Ajuste estructural y empleo: el caso México. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 2, 49-76. Schermerhorn J. (2006). Administración. México: Limusa-Wiley.
- Schwartz, D. J. (1994). Pensar en Grande La Magia del Éxito (43va ed.). México, D. F.: Editorial Herrero Hnos., succs., S.A.
- Servat, P. (1995). Gestión de recursos humanos en la organización escolar. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.

- Soto, J. (2011). Evaluación de la gestión administrativa en centros médicos auspiciados por organismos internacionales, caso club rotario. [Tesis] Universidad Andina Simón Bolívar, de Ecuador.
- Stoner, J. Freeman, R. y D. Gilbert. (2009). Administración, México, (6ta edición) Editora Pearson / Prencite hall Hispanoamericana, S.A.
- Stoner, R, (1994). Inteligencia emocional y desempeño laboral de las instituciones de educación superior públicas. Recuperado el 21 de junio de 2009, de [www.urbe.edu/publicaciones](http://www.urbe.edu/publicaciones).
- Terry, G. (1982). Evolución y pensamiento Administrativo. España: Murcia
- Van Dyne, L., Cummings, L., y McLean, J. (1995). Extra-role behaviors: in pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.
- Werther, W. & Davis, L. (2004). Administración de personal y recursos humanos. México: McGraw-Hill.
- Zeballos, M. (2015). Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración general de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2015. [Tesis] Universidad Cesar Vallejo. Perú.

## VIII. ANEXOS

**ANEXO Nº 1**  
**INSTRUMENTO**

**CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**I. INSTRUCCIONES:**

- Lee atentamente todas las frases.
- Rodea con un círculo el número que mejor exprese lo que te ocurre.
- Para ello, tienes una escala numérica que va de 1 a 5.
- Es interesante que sepas que ninguna respuesta es mejor que otra.
- Si te equivocas, no pasa nada. Puedes tachar o borrar.
- Contesta a todas las frases y procura ser sincero. Si eliges el número 1, significa Nunca  
Si eliges el número 2, significa Casi nunca  
Si eliges 3, significa A veces  
Si eliges 4, significa casi siempre  
Si eliges el número 5 Siempre

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas en el proceso de toma de decisiones.					
2	Se identifican los problemas para el proceso de toma de decisiones en la Gerencia de Infraestructura Pública					
3	Se considera la visión de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto en la elaboración de los planes en la Gerencia de Infraestructura Pública.					
4	Se aplican los documentos de gestión administrativa tales como el MOF, en la Gerencia de Infraestructura Pública					
5	Los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública conocen los objetivos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.					
6	La Gerencia de Infraestructura Pública tiene el TUPA actualizado para brindar un servicio efectivo y serio al usuario.					
7	La Gerencia de Infraestructura Pública cuenta con una estructura orgánicas actualizada y bien definida el principio de autoridad					

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Están claramente definidos los cargos en la Gerencia de Infraestructura Pública.					
9	Existe una comunicación idónea entre las diferentes oficinas de la Gerencia de Infraestructura Pública					
10	La comunicación en tu oficina incide en el clima laboral entre tus compañeros de trabajo					
11	Se cuenta con personal especializado en los diferentes oficinas de la Gerencia de Infraestructura Pública					
12	Están diseñados los perfiles de los diferentes cargos en la Gerencia de Infraestructura Pública					
13	Se establecen metas por equipos o grupos de trabajo Gerencia de Infraestructura Pública.					
14	Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo.					
15	Se estimula al trabajador a desarrollar ideas innovadoras en su proceso de formación tecnológica.					
16	Se siente motivado para realizar su trabajo.					
17	Los jefes de la Gerencia de Infraestructura Pública demuestran empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás					
18	La Gerencia de Infraestructura Pública me concede libertad considerable para desarrollar mi labor					
19	Se da algún tipo de evaluación de las actividades que se realiza en la Gerencia de Infraestructura Pública					
20	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar establecido.					
21	Cree usted que existe un adecuado control de tiempo para los trámites en la Gerencia de Infraestructura Pública.					
22	Se dispone de equipo de higiene y seguridad en la Gerencia de Infraestructura Pública					
23	Existe algún tipo de control sobre la asistencia en la Gerencia de Infraestructura Pública.					
24	Cree que existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.					

**ANEXO Nº 2**  
**INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

**I. INSTRUCCIONES:**

- Lee atentamente todas las frases.
- Rodea con un círculo el número que mejor exprese lo que te ocurre.
- Para ello, tienes una escala numérica que va de 1 a 5.
- Es interesante que sepas que ninguna respuesta es mejor que otra.
- Si te equivocas, puedes tachar o borrar.
- Contesta a todas las frases y procura ser sincero.

Si eliges el número 1, significa “Nunca”

Si eliges el número 2, significa “Casi Nunca”

Si eliges el número 3, significa “A veces”

Si eliges el número 4, significa “Casi Siempre”

Si eliges el número 5, significa “Siempre”

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.					
2	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.					
3	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.					
4	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.					
5	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.					
6	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.					
7	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.					
8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.					
9	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.					
10	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.					

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.					
12	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.					
13	Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.					
14	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.					
15	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.					
16	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.					
17	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.					
18	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.					
19	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.					
20	Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos.					
21	Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.					
22	Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.					
23	Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.					
24	Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo					

**ANEXO Nº 3  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>TÍTULO: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua - 2018</b>				
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES / DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua - 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua - 2018</p>	<p><b>VARIABLE 1.</b></p> <p><b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Planificación</li> <li>☐ Organización</li> <li>☐ Dirección</li> <li>☐ Control.</li> </ul>	<p>☐ <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básico</p> <p>☐ <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo Correlacional</p> <p>No experimental</p> <p>☐ <b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</b> Cuantitativo</p> <p>☐ <b>POBLACIÓN:</b> La población para el presente estudio de investigación, está conformada e integrada 99 trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de la ciudad de Moquegua.</p> <p>☐ <b>MUESTRA:</b> La muestra es de 79 trabajadores; seleccionados por muestreo probabilístico estratificado.</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es la relación entre planificación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?</li> <li>- ¿Cuál es la relación entre organización y</li> </ul>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la relación entre planificación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua</li> <li>- Caracterizar la relación entre organización y</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación directa y significativa entre planificación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua.</li> <li>- Existe relación directa y significativa entre</li> </ul>		



**TÍTULO: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua - 2018**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre dirección y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre control y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?</p>	<p>desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua.</p> <p>- Especificar la relación entre dirección y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua</p> <p>- Establecer la relación entre control y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua.</p>	<p>organización y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua.</p> <p>- Existe relación directa y significativa entre dirección y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua.</p> <p>- Existe relación directa y significativa entre control y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua</p>	<p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Eficacia laboral</li> <li>○ Eficiencia laboral</li> <li>○ Calidad laboral</li> <li>○ Economía laboral</li> </ul>	<p>• <b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Encuesta</li> <li>☑ Cuestionario para gestión administrativa.</li> <li>☑ Cuestionario para desempeño laboral</li> </ul> <p>☑ <b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Se procederá a recolectar información, a transcribir y tabularla, se centralizará información, organizarla y cuantificarla de modo que una vez que utilicemos los gráficos nos permitirá una mejor comprensión del contenido de la información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizaremos diseño en barras, para visualizar el porcentaje de la inteligencia emocional.</li> <li>- Utilizaremos barras para medir el nivel de desempeño laboral</li> <li>- Utilizaremos cuadros de frecuencias, diagramas, estadígrafos.</li> <li>- Y otros para esclarecer y para mejor entender de los métodos de análisis de datos.</li> </ul>

ANEXO Nº 4

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

**TITULO: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua - 2018**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
<p><b>VARIABLE</b></p> <p><b>1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b></p>	<p><b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA:</b></p> <p>“gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control” (Anzola, 2002).</p>	<p>La gestión administrativa se evalúa en las dimensiones: planificación, organización, dirección y control.; utilizando el Cuestionario para gestión administrativa</p>	<p><b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA:</b></p> <p><b>DIMENSIONES :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>PLANIFICACIÓN</b></li> <li><input type="checkbox"/> <b>ORGANIZACIÓN</b></li> <li><input type="checkbox"/> <b>DIRECCIÓN</b></li> <li><input type="checkbox"/> <b>CONTROL.</b></li> </ul> <p><b>PLANIFICACIÓN</b></p> <p>“Es evaluar el futuro mediante un programa y de hacer previsiones para llevarlo a cabo” para ello se debe definir la misión y visión, formular los objetivos, definir los planes o estrategias para alcanzarlos y programar actividades (Chiavenato, 2007).</p> <p><b>ORGANIZACIÓN:</b></p> <p>“Es movilizar los recursos humanos y materiales para poner el plan en acción”. Para ello se deben determinar las actividades específicas</p>	<p><b>PLANIFICACIÓN</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Toma de decisiones</li> <li><input type="checkbox"/> Elaboración de planes</li> <li><input type="checkbox"/> Administración estratégica</li> </ul> <p><b>ORGANIZACIÓN</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Diseño organizacional</li> <li><input type="checkbox"/> Comunicación</li> <li><input type="checkbox"/> Recursos humanos</li> </ul>	<p><b>Escala de medida politómica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nunca</li> <li><input type="checkbox"/> A veces</li> <li><input type="checkbox"/> Casi siempre</li> <li><input type="checkbox"/> Siempre</li> </ul> <p><b>Escala de medida politómica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nunca</li> <li><input type="checkbox"/> A veces</li> <li><input type="checkbox"/> Casi siempre</li> <li><input type="checkbox"/> Siempre</li> </ul>

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
			<p>necesarias para el logro de los objetivos planeados, agrupar las actividades en una estructura lógica, asignar las actividades a posiciones y personas específicas, dividir el trabajo, asignar los recursos y definir autoridad y responsabilidad (Chiavenato , 2007).</p> <p><b>DIRECCIÓN</b>  “Es establecer orientaciones para los empleados y conseguir que las tareas se cumplan”. Para ello se debe coordinar los esfuerzos hacia un propósito común, designar las personas, comunicar, liderar y motivar (Chiavenat , 2007).</p> <p><b>CONTROL</b>  “Es verificar que las tareas se cumplan de conformidad con las reglas establecidas y expresadas por la dirección”. Para ello se debe definir los patrones de desempeño (normas de control), monitorear el desempeño, comparar el desempeño con los estándares y emprender la acción correctiva para garantizar los resultados (Chiavenato, 2007).</p>	<p><b>DIRECCIÓN</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Equipos de trabajo</li> <li><input type="checkbox"/> Motivación</li> <li><input type="checkbox"/> liderazgo</li> </ul> <p><b>CONTROL</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Evaluación del desempeño</li> <li><input type="checkbox"/> Estándares</li> <li><input type="checkbox"/> Medidas de control</li> </ul>	<p><b>Escala de medida politómica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nunca</li> <li><input type="checkbox"/> A veces</li> <li><input type="checkbox"/> Casi siempre</li> <li><input type="checkbox"/> Siempre</li> </ul> <p><b>Escala de medida politómica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nunca</li> <li><input type="checkbox"/> A veces</li> <li><input type="checkbox"/> Casi siempre</li> <li><input type="checkbox"/> Siempre</li> </ul>

**TITULO: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua - 2018**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
<p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL:</b></p>	<p><b>DESEMPEÑO LABORAL:</b></p> <p>Chiavenato (2007), detalla el desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos trazados; éste compone la estrategia individual para alcanzar los objetivos” (p. 242).</p>	<p>El desempeño laboral se evalúa en las dimensiones: Intrapersonal, Interpersonal, Manejo del estrés, Adaptabilidad y Estado de ánimo; utilizando el Cuestionario para Desempeño laboral.</p>	<p><b>DESEMPEÑO LABORAL:</b></p> <p><b>DIMENSIONES :</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>EFICACIA LABORAL</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>EFICIENCIA LABORAL</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>CALIDAD LABORAL</b></p> <p><input type="checkbox"/> <b>ECONOMÍA LABORAL</b></p> <p><b>EFICACIA LABORAL</b></p> <p>“El nivel de acatamiento de los objetivos trazados: En qué medida la instrucción está cumpliendo con sus objetivos fundamentales” (CEPAL, 2006, p 14).</p> <p><b>EFICIENCIA LABORAL:</b></p> <p>Chiavenato (2004) “uso correcto de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede precisarse mediante la ecuación <math>E=P/R</math>, donde P son los productos</p>	<p><b>EFICACIA LABORAL</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Logro de objetivos.</p> <p><input type="checkbox"/> Actitudes</p> <p><input type="checkbox"/> Efectividad</p> <p><b>EFICIENCIA LABORAL</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Productividad</p> <p><input type="checkbox"/> Competencia</p> <p><input type="checkbox"/> Liderazgo</p>	<p><b>Escala de medida politómica:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> A veces</p> <p><input type="checkbox"/> Casi siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><b>Escala de medida politómica:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p> <p><input type="checkbox"/> A veces</p>

		<p>resultantes, R los recursos utilizados” (p.52).</p> <p><b>CALIDAD LABORAL:</b></p> <p>“Competencia de la empresa para responder de manera rápida y directa a las necesidades de sus usuarios, Sus caracteres de calidad: Oportunidad, accesibilidad, continuidad y precisión, cortesía y comodidad en la atención” (CEPAL, 2006, p.14).</p> <p><b>ECONOMÍA LABORAL:</b></p> <p>“Competencia de la empresa para crear y motivar apropiadamente los recursos económicos en pos de su gestión institucional. Ejemplos: Competencia de autofinanciamiento, cumplimiento del presupuesto y recobro del préstamo” (CEPAL, 2006, P.14).</p>	<p><b>CALIDAD LABORAL</b></p> <p>:</p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Responsabilidad</li> <li><input type="checkbox"/> Atención</li> <li><input type="checkbox"/> Satisfacción</li> </ul> <p><b>ECONOMÍA LABORAL:</b></p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Distribución</li> <li><input type="checkbox"/> Recursos</li> <li><input type="checkbox"/> Presupuesto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Casi siempre</li> <li><input type="checkbox"/> Siempre</li> </ul> <p><b>Escala de medida politómica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nunca</li> <li><input type="checkbox"/> A veces</li> <li><input type="checkbox"/> Casi siempre</li> <li><input type="checkbox"/> Siempre</li> </ul> <p><b>Escala de medida politómica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Nunca</li> <li><input type="checkbox"/> A veces</li> <li><input type="checkbox"/> Casi siempre</li> <li><input type="checkbox"/> Siempre</li> </ul>
--	--	---	--	---

ANEXO Nº 4

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS**

**TITULO: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua - 2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO (%)	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
<b>Variable 1 Gestión administrativa</b>	Planificación	Toma de decisiones	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas en el proceso de toma de decisiones.</li> <li>- Se identifican los problemas para el proceso de toma de decisiones en la Gerencia de infraestructura</li> </ul>	Escala de medida politómica: <input type="checkbox"/> Nunca
		Elaboración de planes	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se considera la visión de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto en la elaboración de los planes en la Gerencia de infraestructura.</li> <li>- Se aplican los documentos de gestión administrativa tales como el MOF, en la Gerencia de infraestructura</li> </ul>	<input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre
		Administración estratégica	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los trabajadores de la Gerencia de infraestructura conocen los objetivos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.</li> <li>- La Gerencia de infraestructura tiene el TUPA actualizado para brindar un servicio efectivo y serio al usuario.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> Siempre
	Organización	Diseño organizacional	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La Gerencia de infraestructura cuenta con una estructura orgánicas actualizada y bien definida el principio de autoridad</li> <li>- Están claramente definidos los cargos en la gerencia de infraestructura.</li> </ul>	
		Comunicación	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe una comunicación idónea entre las diferentes oficinas de la gerencia de infraestructura</li> <li>- La comunicación en tu oficina incide en el clima laboral entre tus compañeros de trabajo</li> </ul>	
		Recursos humanos	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se cuenta con personal especializado en los diferentes oficinas de la gerencia de infraestructura</li> <li>- Están diseñados los perfiles de los diferentes cargos en la gerencia de infraestructura</li> </ul>	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO (%)	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
	Dirección	Equipos de trabajo	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se establecen metas por equipos o grupos de trabajo gerencia de infraestructura.</li> <li>- Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo.</li> </ul>	
		Motivación	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se estimula al trabajador a desarrollar ideas innovadoras en su proceso de formación tecnológica.</li> <li>- Se siente motivado para realizar su trabajo.</li> </ul>	
		liderazgo	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los jefes de la gerencia de infraestructura demuestran empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás</li> <li>- La gerencia de infraestructura me concede libertad considerable para desarrollar mi labor</li> </ul>	
	Control	Evaluación del desempeño	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se da algún tipo de evaluación de las actividades que se realiza en la gerencia de infraestructura</li> <li>- Es evaluado su desempeño en base a algún estándar establecido.</li> </ul>	
		Estándares	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cree usted que existe un adecuado control de tiempo para los trámites en la gerencia de infraestructura.</li> <li>- Se dispone de equipo de higiene y seguridad en la gerencia de infraestructura</li> </ul>	
		Medidas de control	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe algún tipo de control sobre la asistencia en la gerencia de infraestructura.</li> <li>- Cree que existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.</li> </ul>	

**TITULO: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua - 2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO (%)	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>	Eficacia laboral	Logro de objetivos.	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.</li> <li>- Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.</li> </ul>	Escala de medida politómica:  <input type="checkbox"/> Nunca  <input type="checkbox"/> A veces  <input type="checkbox"/> Casi siempre  <input type="checkbox"/> Siempre
		Actitudes	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.</li> <li>- Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.</li> </ul>	
		Efectividad	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.</li> <li>- Considera que su equipo de trabajo es efectivo.</li> </ul>	
	Eficiencia laboral	Productividad	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.</li> <li>- Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.</li> </ul>	
		Competencia	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.</li> <li>- Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.</li> </ul>	
		Liderazgo	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo.</li> <li>- Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.</li> </ul>	



	Calidad laboral	Responsabilidad	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.</li> <li>- Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.</li> </ul>
		Atención	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo.</li> <li>- Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.</li> </ul>
		Satisfacción	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.</li> <li>- Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.</li> </ul>
	Economía laboral	Distribución	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.</li> <li>- Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos.</li> </ul>
		Recursos	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.</li> <li>- Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.</li> </ul>
		Presupuesto	8%	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.</li> <li>- Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo</li> </ul>

**ANEXO Nº 5**

BASE DE DATOS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA																													
	DIMENSIÓN: PLANIFICACION							DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN							DIMENSIÓN: DIRECCIÓN							DIMENSIÓN: CONTROL						TOTAL	
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	ST	X7	X8	X9	X10	X11	X12	ST	X13	X14	X15	X16	X17	X18	ST	X19	X20	X21	X22	X23	X24		ST
1	2	3	4	4	2	3	18	2	2	3	4	4	3	18	4	2	3	4	2	4	19	2	4	3	2	4	3	18	73
2	4	4	3	5	4	4	24	4	4	4	5	3	4	24	3	4	4	5	4	3	23	4	5	4	4	3	4	24	95
3	2	5	3	2	2	5	19	2	2	5	2	3	5	19	2	2	5	2	2	3	16	2	2	5	2	3	5	19	73
4	5	3	2	5	3	3	21	3	5	3	5	2	3	21	5	3	3	5	5	2	23	3	5	3	5	2	3	21	86
5	2	5	4	2	5	3	21	5	2	5	2	4	3	21	4	5	3	2	2	4	20	5	2	5	2	4	3	21	83
6	3	3	5	5	4	3	23	4	3	3	5	5	3	23	2	4	3	5	3	5	22	4	5	3	3	5	3	23	91
7	4	5	3	2	3	5	22	3	4	5	2	3	5	22	3	3	5	2	4	3	20	3	2	5	4	3	5	22	86
8	4	3	2	2	4	2	17	4	4	3	2	2	2	17	5	4	2	2	4	2	19	4	2	3	4	2	2	17	70
9	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	29	2	5	5	5	5	4	26	5	5	5	5	4	5	29	113
10	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	2	17	5	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	17	70
11	3	5	3	4	3	5	23	3	3	5	4	3	3	21	2	3	5	4	3	3	20	3	4	5	3	3	5	23	87
12	5	3	5	2	5	2	22	5	5	3	2	5	2	22	3	5	2	2	5	5	22	5	2	3	5	5	2	22	88
13	1	5	3	4	3	5	21	3	1	5	4	3	5	21	2	3	5	4	1	3	18	3	4	5	1	3	5	21	81
14	1	3	4	3	4	3	18	4	1	3	3	4	3	18	5	4	3	3	1	4	20	4	3	3	1	4	3	18	74
15	3	5	3	4	5	3	23	5	3	5	4	3	3	23	3	5	3	4	3	3	21	5	4	5	3	3	3	23	90
16	5	5	4	1	1	3	19	3	5	5	1	4	3	21	5	1	3	1	5	4	19	1	1	3	5	4	3	17	76
17	3	4	3	4	5	3	22	5	3	4	4	3	3	22	4	5	3	4	3	3	22	5	4	4	3	3	3	22	88
18	3	5	4	5	3	2	22	3	3	5	5	4	2	22	1	3	2	5	3	4	18	3	5	5	3	4	2	22	84
19	5	1	3	4	3	1	17	3	5	1	4	3	1	17	4	3	1	4	5	3	20	3	4	1	5	3	1	17	71
20	1	5	4	3	5	5	23	5	1	5	3	4	5	23	4	5	5	3	1	4	22	5	3	5	1	4	5	23	91
21	1	4	5	5	3	4	22	3	1	4	5	5	4	22	5	3	4	5	1	5	23	3	5	4	1	5	4	22	89
22	3	3	4	4	5	5	24	5	3	3	4	4	5	24	5	5	5	4	3	4	26	5	4	3	3	4	5	24	98
23	4	4	5	5	3	4	25	3	4	4	5	5	4	25	1	3	4	5	4	5	22	3	5	4	4	5	4	25	97
24	5	5	1	1	5	5	22	5	5	3	1	1	5	20	1	5	5	1	4	1	17	5	1	2	5	1	3	17	76
25	2	4	2	3	4	1	16	4	2	4	3	2	1	16	5	4	1	3	2	2	17	4	3	4	2	2	1	16	65
26	4	4	2	4	3	5	22	3	4	4	4	2	5	22	3	3	5	4	4	2	21	3	4	4	4	2	5	22	87
27	3	3	3	5	5	4	23	5	3	3	5	3	4	23	3	5	4	5	3	3	23	5	5	3	3	3	4	23	92
28	3	4	4	4	5	5	25	5	3	4	4	4	5	25	1	5	5	4	3	4	22	5	4	4	3	4	5	25	97
29	4	1	5	5	1	4	20	1	4	1	5	5	4	20	1	1	4	5	4	5	20	1	5	1	4	5	4	20	80
30	4	1	3	4	3	4	19	3	4	1	4	3	4	19	5	3	4	4	4	3	23	3	4	1	4	3	4	19	80
31	3	1	2	1	1	3	11	1	3	1	1	2	3	11	3	1	3	1	3	2	13	1	1	1	3	2	3	11	46
32	3	5	4	4	3	4	23	3	3	5	4	4	4	23	1	3	4	4	3	4	19	3	4	5	3	4	4	23	88
33	3	3	1	3	2	3	15	2	3	3	3	1	3	15	3	2	3	3	3	1	15	2	3	3	3	1	3	15	60
34	3	4	5	5	1	4	22	1	3	4	1	5	4	18	5	3	4	3	3	5	23	1	5	4	3	5	4	22	85
35	4	3	3	2	3	1	16	3	4	3	2	3	1	16	3	3	1	2	4	3	16	3	3	3	4	3	1	17	65
36	3	4	5	1	1	4	18	1	3	4	1	5	4	18	1	1	4	1	3	5	15	1	1	4	3	5	4	18	69
37	3	2	2	5	2	1	15	2	3	2	5	2	1	15	3	2	1	3	3	2	14	2	5	2	3	2	1	15	59
38	5	4	4	1	2	1	17	2	5	4	1	4	1	17	5	2	1	1	5	4	18	2	1	4	5	4	1	17	69
39	3	5	5	5	1	5	24	3	3	3	5	5	5	24	3	1	5	5	3	5	22	1	5	5	3	5	3	22	92

BASE DE DATOS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA																													
	DIMENSIÓN: PLANIFICACION							DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN						DIMENSIÓN: DIRECCIÓN							DIMENSIÓN: CONTROL							TOTAL	
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	ST	X7	X8	X9	X10	X11	X12	ST	X13	X14	X15	X16	X17	X18	ST	X19	X20	X21	X22	X23	X24		ST
40	5	3	2	4	4	3	21	4	5	3	4	2	3	21	3	4	3	4	5	2	21	4	4	3	5	2	3	21	84
41	2	3	2	2	1	4	14	1	2	3	2	2	4	14	2	3	4	2	2	2	15	1	2	3	2	2	4	14	57
42	5	4	4	4	4	3	24	4	5	4	4	4	3	24	5	4	3	4	5	4	25	4	4	4	5	4	3	24	97
43	2	3	3	3	3	4	18	3	2	3	3	3	4	18	4	3	4	3	2	3	19	3	3	3	2	3	4	18	73
44	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	5	3	3	3	2	3	19	3	3	3	2	3	3	17	70
45	4	2	5	3	4	2	20	4	4	2	3	5	2	20	3	4	2	3	4	1	17	4	3	2	4	5	2	20	77
46	2	3	4	4	2	3	18	2	2	3	4	4	3	18	3	2	3	4	2	4	18	2	4	3	2	4	3	18	72
47	5	4	5	2	4	4	24	4	5	4	2	5	4	24	5	4	4	2	5	5	25	4	2	4	5	5	4	24	97
48	2	2	3	2	3	5	17	3	2	2	2	3	3	15	2	3	5	2	2	3	17	3	2	2	2	3	3	15	64
49	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	19	5	3	3	3	4	3	21	3	3	3	4	3	3	19	78
50	2	3	4	3	3	5	20	3	2	3	3	4	5	20	4	3	5	3	2	4	21	3	3	3	2	4	5	20	81
51	5	2	5	5	3	3	23	3	5	2	5	5	3	23	2	3	3	4	5	5	22	3	5	2	5	5	3	23	91
52	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	3	5	20	3	3	5	3	3	3	20	3	3	3	3	3	5	20	80
53	4	3	3	1	3	2	16	3	4	3	1	3	2	16	5	3	2	1	4	3	18	3	1	3	4	3	2	16	66
54	5	3	4	5	2	3	22	2	5	3	5	4	3	22	2	2	3	5	5	1	18	2	5	3	5	4	3	22	84
55	4	3	3	1	4	2	17	4	4	3	1	3	2	17	5	4	2	1	4	3	19	4	1	3	4	3	2	17	70
56	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	71
57	5	3	3	2	2	2	17	2	5	3	2	3	2	17	5	2	2	2	5	3	19	2	2	3	5	3	2	17	70
58	2	5	3	4	5	5	24	5	2	5	4	3	5	24	2	5	5	4	2	3	21	2	4	5	2	3	3	19	88
59	3	3	4	3	1	3	17	3	3	3	3	4	3	19	5	1	3	3	3	4	19	1	3	3	3	4	3	17	72
60	3	5	3	4	4	3	22	4	3	5	4	3	3	22	4	4	3	4	3	3	21	4	4	1	3	3	3	18	83
61	5	3	4	3	1	3	19	1	5	3	3	4	3	19	5	1	3	3	5	4	21	1	3	3	5	4	3	19	78
62	4	2	3	4	3	5	21	3	4	2	4	3	5	21	4	3	5	4	4	3	23	3	4	2	4	3	3	19	84
63	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	3	4	2	18	3	3	2	3	3	4	18	3	3	3	3	4	2	18	72
64	5	2	3	3	1	1	15	1	5	2	3	3	1	15	4	1	1	3	5	3	17	1	3	2	5	3	1	15	62
65	1	3	4	3	3	5	19	3	1	3	3	4	3	17	3	3	2	3	1	4	16	3	3	3	1	4	3	17	69
66	1	4	5	5	2	4	21	2	1	4	5	5	4	21	3	2	4	5	1	5	20	2	3	4	1	5	5	20	82
67	3	3	4	4	5	3	22	5	3	3	4	4	3	22	5	5	3	4	3	4	24	5	3	3	3	4	3	21	89
68	4	4	3	3	2	4	20	2	4	4	3	3	4	20	1	2	4	3	4	3	17	2	3	4	4	3	4	20	77
69	4	3	1	3	1	5	17	1	4	3	3	1	5	17	1	1	2	3	4	1	12	1	3	3	4	1	5	17	63
70	2	4	5	3	4	1	19	4	2	4	3	2	1	16	3	4	1	3	2	5	18	4	3	4	2	5	1	19	72
71	4	4	3	3	2	3	19	2	4	4	3	3	3	19	5	2	3	3	4	3	20	2	3	4	4	3	3	19	77
72	3	3	3	3	4	4	20	4	3	3	3	3	4	20	3	4	4	3	3	3	20	4	3	3	3	3	4	20	80
73	2	4	4	4	4	3	20	4	2	4	2	4	3	19	1	4	3	4	2	4	18	4	4	4	2	4	3	21	79
74	4	1	3	3	2	4	17	2	4	1	3	3	4	17	1	2	4	3	4	3	17	2	3	1	4	3	4	17	68
75	4	2	3	3	5	4	21	5	4	2	3	3	4	21	5	5	4	3	4	3	24	1	3	2	4	3	4	17	83
76	3	2	2	3	4	3	17	4	3	2	3	2	3	17	3	4	3	3	3	2	18	4	3	2	3	2	3	17	69
77	3	3	4	3	2	4	19	2	3	3	3	4	4	19	1	2	4	3	3	4	17	2	3	3	3	4	4	19	74
78	3	3	1	3	3	3	16	3	3	3	3	1	3	16	3	3	3	3	3	1	16	3	3	3	3	1	3	16	64
79	3	4	3	5	4	4	23	4	3	4	5	3	4	23	3	4	4	5	3	3	22	4	5	4	3	3	4	23	91

DESEMPEÑO LABORAL																														
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA LABORAL							DIMENSIÓN: EFICACIA LABORAL							DIMENSIÓN: CALIDAD LABORAL							DIMENSIÓN: ECONOMIA LABORAL							TOTAL	
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	ST	X7	X8	X9	X10	X11	X12	ST	X13	X14	X15	X16	X17	X18	ST	X19	X20	X21	X22	X23	X24	ST		
1	3	3	4	4	2	3	19	4	2	2	4	3	3	18	2	4	3	2	4	3	18	2	4	2	4	3	3	18	73	
2	4	4	3	5	4	4	24	3	4	4	5	4	4	24	4	5	4	4	3	4	24	4	3	4	5	4	4	24	96	
3	5	5	3	2	2	5	22	3	2	2	2	5	5	19	2	2	5	2	3	5	19	2	3	2	2	5	5	19	79	
4	3	3	2	5	5	3	21	2	3	5	5	3	3	21	5	5	3	3	2	3	21	5	2	3	5	3	3	21	84	
5	5	3	4	2	2	3	19	4	5	2	2	3	5	21	2	2	3	5	4	5	21	2	4	5	2	3	5	21	82	
6	3	3	5	5	3	3	22	5	4	3	5	3	3	23	3	5	3	4	5	3	23	3	5	4	5	3	3	23	91	
7	5	5	3	2	4	5	24	3	3	4	2	5	5	22	4	2	5	3	3	5	22	4	3	3	2	5	5	22	90	
8	3	2	2	2	4	2	15	2	4	4	2	2	3	17	4	2	2	4	2	3	17	4	2	4	2	2	3	17	66	
9	5	5	4	5	5	3	27	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	5	5	29	114	
10	3	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	17	67	
11	5	5	3	4	3	3	23	3	3	3	4	5	5	23	3	4	5	3	3	5	23	3	3	3	4	5	5	23	92	
12	3	2	5	2	5	2	19	5	5	5	2	2	3	22	5	2	2	5	5	3	22	5	5	5	2	2	3	22	85	
13	5	5	3	4	1	5	23	3	3	1	4	5	5	21	1	4	5	3	3	5	21	1	3	3	4	5	5	21	86	
14	3	3	4	3	1	3	17	4	4	1	3	3	3	18	1	3	3	4	4	3	18	1	4	4	3	3	3	18	71	
15	5	3	3	4	3	3	21	3	5	3	4	3	5	23	3	4	3	5	3	5	23	3	3	5	4	3	5	23	90	
16	5	3	4	1	5	3	21	4	1	5	1	3	5	19	5	1	3	1	4	5	19	5	4	1	1	3	5	19	78	
17	4	3	3	4	3	3	20	3	5	3	4	3	4	22	3	4	3	5	3	4	22	3	3	5	4	3	4	22	86	
18	5	2	4	5	3	2	21	4	3	3	5	2	5	22	3	5	2	3	4	5	22	3	4	3	5	2	5	22	87	
19	1	1	3	4	5	1	15	3	3	5	4	1	1	17	5	4	1	3	3	1	17	5	3	3	4	1	2	18	67	
20	5	5	4	3	1	5	23	4	5	1	3	3	5	21	1	3	5	5	4	5	23	1	4	5	3	3	5	21	88	
21	4	4	5	5	1	4	23	5	3	1	5	4	4	22	1	5	4	3	5	4	22	1	5	3	5	4	4	22	89	
22	3	5	4	4	3	5	24	4	5	3	4	5	3	24	3	4	5	5	4	3	24	3	4	5	4	5	3	24	96	
23	4	4	5	5	4	4	26	5	3	4	3	4	4	23	4	5	4	3	5	4	25	4	5	3	5	4	4	25	99	
24	5	5	1	1	5	5	22	1	5	5	1	5	3	20	5	1	5	5	1	5	22	5	1	5	1	5	4	21	85	
25	4	1	2	3	2	1	13	2	4	2	3	2	4	17	2	3	1	4	2	4	16	2	2	4	3	1	4	16	62	
26	4	5	2	4	4	5	24	2	3	4	4	4	3	4	20	4	4	5	3	2	4	22	4	2	3	4	3	4	20	86
27	3	4	3	5	3	4	22	3	5	3	5	4	3	23	3	5	4	5	3	3	23	3	3	5	5	4	3	23	91	
28	4	5	4	4	3	5	25	4	5	3	4	3	4	23	3	4	5	5	4	4	25	3	4	5	4	3	4	23	96	
29	1	4	5	5	4	4	23	5	1	4	5	4	1	20	4	5	4	1	5	1	20	4	5	1	5	4	1	20	83	
30	1	4	3	4	4	4	20	3	3	4	4	4	1	19	4	4	4	3	3	1	19	4	3	3	4	4	1	19	77	
31	1	3	2	1	3	3	13	2	1	3	1	3	1	11	3	1	3	1	2	1	11	3	2	1	1	3	1	11	46	
32	5	4	4	4	3	4	24	4	3	3	4	4	5	23	3	4	4	3	4	5	23	3	4	3	4	4	5	23	93	
33	3	3	1	3	3	3	16	1	2	3	3	3	3	15	3	3	3	2	1	3	15	3	1	2	3	3	3	15	61	
34	4	4	5	5	3	4	25	5	1	3	5	4	4	22	3	5	4	1	5	4	22	3	5	1	5	4	4	22	91	
35	3	1	3	2	4	1	14	3	3	4	2	1	3	16	4	2	1	3	3	3	16	4	3	3	2	1	3	16	62	
36	4	4	5	1	3	4	21	5	1	3	1	4	4	18	3	1	4	1	5	4	18	3	5	1	1	4	4	18	75	
37	2	1	2	5	3	1	14	2	2	3	5	1	2	15	3	5	1	2	2	2	15	3	2	2	5	1	2	15	59	
38	4	1	4	3	5	1	18	4	2	5	1	1	4	17	5	1	1	2	4	4	17	5	4	2	1	1	4	17	69	
39	5	5	5	5	3	5	28	5	1	3	5	3	5	22	3	5	5	1	5	5	24	3	5	1	5	3	5	22	96	
40	3	3	2	4	5	3	20	2	4	5	4	3	3	21	5	4	3	4	2	3	21	5	2	4	4	3	3	21	83	

**DESEMPEÑO LABORAL**

	DIMENSIÓN: EFICIENCIA LABORAL							DIMENSIÓN: EFICACIA LABORAL					DIMENSIÓN: CALIDAD LABORAL					DIMENSIÓN: ECONOMIA LABORAL					TOTAL						
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	ST	X7	X8	X9	X10	X11	X12	ST	X13	X14	X15	X16	X17	X18	ST	X19		X20	X21	X22	X23	X24	ST
41	3	4	2	2	2	2	15	2	1	2	2	4	3	14	2	2	4	1	2	3	14	2	2	1	2	4	3	14	57
42	4	3	4	4	5	3	23	4	4	5	4	3	4	24	5	4	3	4	4	4	24	5	4	4	4	3	4	24	95
43	3	4	3	3	2	4	19	3	3	2	3	4	3	18	2	3	4	3	3	3	18	2	3	3	3	4	3	18	73
44	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	17	68
45	2	2	5	3	4	2	18	5	4	4	3	2	2	20	4	3	2	4	5	2	20	4	5	4	3	2	2	20	78
46	3	3	4	4	2	3	19	4	2	2	4	3	3	18	2	4	3	2	4	3	18	2	4	2	4	3	3	18	73
47	4	4	5	2	5	2	22	5	4	5	2	4	4	24	5	2	4	4	5	4	24	5	5	4	2	4	4	24	94
48	2	3	3	2	2	5	17	3	3	2	2	5	2	17	2	2	5	3	3	2	17	2	3	3	2	5	2	17	68
49	3	3	3	3	4	3	19	3	3	4	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	19	76
50	3	5	4	3	2	5	22	4	3	2	3	5	3	20	2	3	3	3	4	3	18	2	4	3	3	5	3	20	80
51	2	3	5	5	5	3	23	3	3	5	5	3	2	21	5	4	3	3	5	2	22	5	1	3	5	3	2	19	85
52	3	5	3	3	3	5	22	3	3	3	3	5	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	5	3	20	80
53	3	2	3	1	4	2	15	3	3	4	1	2	3	16	4	1	2	3	3	3	16	4	3	3	1	2	3	16	63
54	3	3	4	3	5	3	21	4	2	3	2	3	3	17	3	5	3	2	4	2	19	5	4	2	5	3	3	22	79
55	3	2	3	1	4	2	15	3	4	4	3	2	3	19	4	1	2	4	3	3	17	4	3	4	3	2	3	19	70
56	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	72
57	3	2	3	2	5	2	17	3	2	5	2	2	3	17	5	2	2	2	3	3	17	5	3	3	2	2	3	18	69
58	4	5	3	3	2	5	22	3	5	2	4	3	5	22	2	4	3	5	3	5	22	2	3	5	4	5	4	23	89
59	3	3	4	3	3	2	19	4	1	3	3	3	3	17	3	3	3	3	4	3	19	3	4	1	3	3	3	17	72
60	5	3	3	4	3	3	21	3	4	3	4	3	5	22	3	4	3	4	3	1	18	3	3	4	4	3	5	22	83
61	3	3	4	3	5	3	21	4	1	5	3	3	3	19	5	3	3	1	4	3	19	5	4	1	3	3	3	19	78
62	2	5	3	2	4	3	19	3	3	4	4	5	2	21	4	4	5	3	3	2	21	4	3	3	4	5	2	21	82
63	3	2	4	3	3	2	17	4	3	3	3	2	3	18	3	3	2	3	4	3	18	3	4	3	3	2	3	18	71
64	2	1	3	3	4	1	14	3	1	5	3	1	2	15	5	3	3	1	3	2	17	1	3	1	3	1	2	11	57
65	3	5	4	3	1	5	21	4	3	3	3	5	3	21	2	3	5	3	4	1	18	3	4	3	3	3	3	19	79
66	4	4	5	5	1	2	21	3	2	1	5	4	4	19	1	5	4	2	5	4	21	1	5	2	3	5	4	20	81
67	2	3	4	4	3	3	19	4	5	3	4	3	3	22	3	4	3	3	4	3	20	3	4	5	4	3	3	22	83
68	4	4	3	3	4	4	22	3	2	4	3	4	4	20	3	3	4	2	3	4	19	4	3	2	3	4	4	20	81
69	3	5	1	3	4	5	21	2	1	4	3	5	3	18	4	3	5	1	3	3	19	2	1	3	3	5	3	17	75
70	4	1	5	3	2	1	16	5	4	3	3	1	4	20	5	3	1	4	3	4	20	5	5	4	3	1	4	22	78
71	4	3	1	3	4	3	18	3	2	4	3	3	4	19	4	3	3	2	3	4	19	4	3	2	3	3	4	19	75
72	3	3	2	3	3	4	18	3	4	3	3	4	3	20	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	4	3	20	78
73	4	3	5	4	2	3	21	4	3	2	4	3	4	20	2	4	3	4	4	4	21	2	4	4	4	3	4	21	83
74	1	4	3	3	1	4	16	3	2	4	3	4	1	17	4	3	4	2	3	1	17	4	3	2	3	4	1	17	67
75	5	4	3	3	4	1	20	3	5	4	3	4	2	21	4	3	4	5	3	2	21	4	3	5	3	4	2	21	83
76	2	3	2	3	3	3	16	5	4	3	3	3	2	20	3	3	3	4	2	2	17	3	2	4	3	3	2	17	70
77	3	4	4	3	3	4	21	4	2	3	3	4	3	19	3	3	4	2	4	3	19	3	4	2	3	4	3	19	78
78	3	3	1	3	3	3	16	1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	1	3	16	3	1	3	3	3	3	16	64
79	4	4	3	5	3	1	20	3	4	3	5	4	4	23	3	5	4	4	3	4	23	3	3	4	5	4	4	23	89

**ANEXO N°6**  
**AUTORIZACION PARA PARA PUBLICACIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

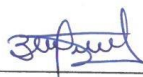
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Yo Elsa Hilda Vilca Tacuche, identificado con DNI N° 04439643 egresado del Programa Académico de Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x ) , no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua-2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



FIRMA

DNI:04439643



Trujillo 22 de julio del 2018

**ANEXO N° 7**  
**AUTORIZACION PARA APLICAR ENCUESTA**



**Nro. 002-2018-SGPBS/GA/MPMN**

**AUTORIZACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO  
PARA PODER REALIZAR LA INVESTIGACION**

La Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, que suscribe, expide la presente:

**AUTORIZACIÓN**

A la Sra. ELSA HILDA VILCA TACUCHE, con CODIGO N° 7001157790, maestrante de la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Moquegua, para que pueda realizar encuestas a fin de proseguir su estudio profesional, por lo que se le deberá otorgar las facilidades correspondientes. Y asimismo ejecute su proyecto de Tesis denominado: "Gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto" asimismo deberá indicar en su trabajo universitario la fuente de información.

Se expide la presente a solicitud del interesado según expediente N° 17927 para los fines que convenga.

Moquegua, 07 de Junio de 2018



Dirección: Calle Ancash N° 275  
Email: munimoq@munimoquegua.gob.pe  
RUC: 20154469941

Municipalidad Provincial Mariscal Nieto  
Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social  
Central telefónica: (053) 46 1191  
Anexo 1130







**ANEXO N°10**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTION ADMINISTRATIVA**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de Likert N°1: GESTION ADMINISTRATIVA  
**OBJETIVO:** Evaluar en qué medida se aplica la gestion administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Publica  
**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Publica de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto en Moquegua, durante el año 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Robles Ramirez Mónica Yesina  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACION:**

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy Inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N° 11**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de Likert N°2: DESEMPEÑO LABORAL  
**OBJETIVO:** Evaluar en qué medida se cumple el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública  
**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto en Moquegua, durante el año 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Robles Ramírez Mónica Yesina

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACION:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

  
 FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N° 12**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de Likert N°1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**OBJETIVO:** Evaluar en qué medida se aplica la gestión administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto en Moquegua, durante el año 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Santos Alvarez Luis Alberto

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACION:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------

-----  
**Dr. Luis Alberto Santos Alvarez**  
C.P.P. 1024988731

FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N°13**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

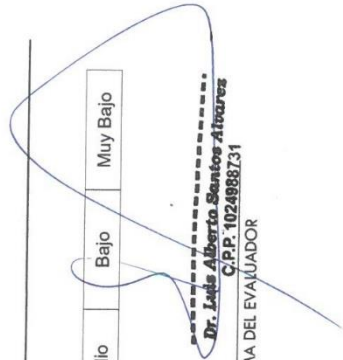
**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de Likert N°2: DESEMPEÑO LABORAL  
**OBJETIVO:** Evaluar en qué medida se cumple el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública  
**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto en Moquegua, durante el año 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Santos Alvarez Luis Alberto

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACION:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Dr. Luis Alberto Santos Alvarez  
C.P.P. 1024988731

FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N°14  
PANEL FOTOGRÁFICO**



**GERENTE DE INFRAESTRUCTURA PÚBLICA DESARROLLANDO EL CUESTIONARIO**



**TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE ESTUDIOS DE PRE INVERSION**



**TRABAJADORA DE LA SUB GERENCIA DE OBRAS PÚBLICAS DESARROLLANDO EL  
CUESTIONARIO**



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y desempeño laboral en la  
Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad  
Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, año 2018**

**ARTICULO CIENTÍFICO PARA OBTENER EL GRADO  
ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. ELSA HILDA VILCA TACUCHE

**ASESOR:**

DR. LUIS ALBERTO SANTOS ÁLVAREZ

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2018**



## ARTICULO CIENTÍFICO

### 1. TÍTULO

Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto, año 2018.

### 2. AUTORA

Br. Elsa Hilda Vilca Tacuche

elvita8\_4@hotmail.es

Estudiante de la escuela de pos grado de la Universidad Cesar Vallejo.

### 3. RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo por objetivo general determinar el vínculo entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto, año 2018, Se dio origen al estudio con la hipótesis, para determinar el nivel relacional de las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral. Los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios uno para cada variable que fueron aplicados a los servidores de la entidad. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Crombach.

La investigación fue descriptiva con diseño correlacional, el proceso de levantamiento de información se realizó en una muestra probabilística de forma aleatoria en 79 trabajadores, el análisis estadístico utilizó métodos descriptivos y el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados señalan que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto, año 2018, obteniéndose un valor del coeficiente de corrección de Pearson = 0.955 significativo ( $p < 0.05$ ), es decir una relación positiva muy fuerte lo que significa una mejor gestión administrativa genera un buen desempeño laboral.

### 4. PALABRAS CLAVE

Gestión administrativa, desempeño laboral, planificación, organización, control y dirección.

## **5. ABSTRACT**

The general objective of the research work was to determine the link between administrative management and work performance of the personnel of the Public Infrastructure Management of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, 2018. The study with the hypothesis was given, to determine the relational level of the variables Administrative Management and Labor Performance. The data collection instruments were two questionnaires, one for each variable that were applied to the entity's servers. Expert judgment was used for the validity of the instruments and the Crombach alpha was used for the reliability of each instrument.

The investigation was descriptive with correlational design, the process of information gathering was carried out in a probabilistic sample randomly in 79 workers, the statistical analysis used descriptive methods and the Pearson correlation coefficient.

The results indicate that there is a direct and significant relationship between the administrative management and the work performance of the personnel of the Public Infrastructure Management of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, 2018, obtaining a value of the correction coefficient of Pearson = 0.955 significant ( $p < 0.05$ ), that is to say a very strong positive relationship which means a better administrative management generates a good work performance.

## **6. KEYWORDS:**

Administrative management, work performance, planning, organization, control and direction.

## **7. INTRODUCCIÓN:**

El tema en estudio es determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, año 2018

El objetivo principal de la administración pública es servir a la población para satisfacer sus necesidades básicas, por lo tanto, para poder cumplir adecuadamente con las demandas

sociales necesitamos muchos factores entre ellos la gestión administrativa y el desempeño laboral ya que ellos permitirán cumplir con los objetivos de la entidad.

### **Realidad Problemática**

Actualmente a nivel global las entidades trabajan bajo una búsqueda constante del éxito, que le permitan ser emprendedores, competitivos, y a mantenerse estables en un mercado globalizado. Desde los trabajos de extracción hasta las de bienes y servicios, trae un fenómeno social complejo en cada rubro de negocio, guardando consigo políticas, normas, costumbres e inclusive religiones, que las hacen sobresalir de otras destinadas al mismo objeto o naturaleza

Consideramos que es primordial destacar los resultados de las Investigaciones realizadas:

Fayol (1916) considera respecto a la gestión administrativa “Que es la forma de prevenir, organizar, ordenar, coordinar y controlar; además consideró que es el arte de manejar a los hombres”.

Terry (1982) considera sobre la gestión administrativa “es un proceso que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, aplicada para determinar y lograr objetivos, mediante el uso de recursos humanos, logísticos, económicos y otros”.

Robbins y DeCenzo (2013), afirman sobre la gestión administrativa “Es fundamental dentro de la organización y es necesaria debido a que es la fase de alcanzar que se ejecuten las tareas, con eficiencia y eficacia, a través del uso de recursos”. (p.6).

Stoner, Freeman y Gilbert (2009), manifiesta sobre la gestión administrativa: “es proporcionar capacidades de manera consecuente y decidida a las entidades. Estas entidades cuentan con recursos humanos que asumen la responsabilidad de brindar sus medios para obtener sus logros esperados”. (p.7).

Schwartz (1994) reafirma respecto al desempeño laboral, que es "la forma en que uno piensa determina su manera de proceder" (p. 116). Se interpreta como si una persona descubre los motivos correctos, en sí mismo, puede orientarse hacia una mejora en el desempeño en sus labores”.

Chiavenato (2000) define el desempeño laboral como “la conducta del empleado respecto al acatamiento de metas y fines de la entidad. Asimismo, también afirma que el desempeño de un trabajador es variado debido a sus propias características, tales como: capacidades, talentos, habilidades, necesidades y cualidades.

En el caso específico de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, se puede percibir que el desenvolvimiento en el trabajo se fortalece en determinar las urgencias de formación continua y crecimiento profesional, identificar las aptitudes y destrezas del personal, monitoreando a través de una medición a fin de determinar si son buenas o malas, y asimismo proyectarse la oportunidad de permitir ascensos al personal calificado. Por otra parte, continuamente manifiestan el malestar por la designación de funcionarios y los cambios realizados en la entidad, asociados a esta incomodidad se presenta un bajo rendimiento, falta de compromiso, inasistencia, desmotivación, problemas de comunicación y medidas de protesta, entre otros. El personal se considera con poca capacidad de adaptarse al cambio, en oportunidades gobierna el miedo y nerviosismo para realizar un buen desempeño, y bastante incomodidad del personal ante el cambio, asimismo el nivel ejecutivo no se adapta fácilmente a las labores propias del cargo y la toma de decisiones.

Por todo ello, es frente a esta realidad que se considera importante realizar una investigación que permita conocer la gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua.

## **Trabajos previos**

### **A nivel Internacional**

De acuerdo a Calderón (2011) en su trabajo de investigación “El clima organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda de la ciudad de Ambato – Ecuador”; cuyo objetivo es la incidencia del clima organización en el desempeño laboral, llegando a la conclusión que es necesario analizar y proponer alternativas que permitan mejorar el clima organizacional actual y que coadyuven al incremento del desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda.

Soto (2011) en su tesis “Evaluación de la gestión administrativa en centros médicos auspiciados por organismos internacionales, caso club rotario. [Tesis] Universidad Andina Simón Bolívar, de Ecuador”, tuvo el propósito de comprender la eficacia en gestión de la administración, por intermedio de las etapas del proceso administrativo. Concluye que se hallan en proceso de cambio de misión y visión para las masas en gestión administrativa; por lo tanto, no es realista que la organización que quiera ser sólida y mantenerse suministrando atenciones que conlleven al mejoramiento de la calidad de convivencia de los usuarios. Es importante que las actividades sociales lleven a cabo la auto-sostenibilidad, para garantizar su permanencia en el tiempo, de esta manera deben ser eficientemente conducidos, teniendo un buen modelo de gestión administrativa. Este involucra el desempeño de tres fases sucesivas, una preliminar que además de anticipar los resultados, distribuye los patrimonios, así sigue el liderazgo la motivación y la difusión.

Según Rivas (2006) en su estudio “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al Centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C.A. [Tesis] Universidad de Oriente. Venezuela” plantea analizar la organización institucional y su vínculo con el desenvolvimiento en el trabajo de los trabajadores en el interior del Centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C. A. y llegó a concluir que la cultura es fuertemente influenciada por el tipo de liderazgo, que evidencia un predominio de un tipo de mando autocrático. Esa autocracia se considera como uno de los que ayuda a que los elementos culturales, las normas y políticas organizacionales, se cumplan como es debido. Asimismo, el desempeño del personal es evaluado a través de la supervisión, el índice de ese desenvolvimiento reporta resultados sorprendentes. Eso significa que hay deficiencias en la compensación e incentivos que deberían recibir los servidores en su función pública. El propósito es evitar que surjan situaciones como descontento y desánimo laboral en el trabajo de los involucrados.

### **A nivel nacional**

En cuanto a la investigación de Ferrer (2017) determina: El vínculo que existe entre la gestión de administración y el desarrollo en el trabajo del Municipio Provincial de Cajamarca 2016; arribando a lo siguiente: Primero, la existencia de una importante relación entre gestión administrativa y el desenvolvimiento en el trabajo, ésta es elevada, lo que señala es que los caracteres de la gestión administrativa están vinculados con potencialidades para el desenvolvimiento laboral. Segundo, la existencia de un vínculo importante entre el Planeamiento de la gestión administrativa y el desempeño laboral.

En cuanto a la investigación de Esquivel (2016) afirma: En su investigación que buscaba determinar las relaciones entre gestión y servicio educativo en las entidades educativas de inicial de la jurisdicción distrital de San Sebastián – Cusco 2015; concluyó con que: Primero, los sintonizados sostiene que la gestión en administración resulta muy buena, lo que significa un nivel de atención también muy bueno, producto de una adecuada planificación y organización administrativa, además de la dirección y control administrativo y según la prueba estadística Chi- cuadrado, dado  $p = 0.000 < 0.05$ , donde el grado de relación es del 34.8% (2).

Los consultados a través de la encuesta señalaron que el grado de nivel de la planificación en administración es muy bueno, lo que expresa calidad educativa eficiente. Por lo tanto, una explicación expresaría que los servidores de alto rango tienen idea de la misión y visión de la entidad que representan. También tienen definidas las estrategias y políticas públicas, además de las metas económicas del ente, es decir los objetivos que persiguen.

Según Bisetti (2015), en su trabajo de investigación que tiene el propósito “Determinar la vinculación entre motivación y desempeño laboral a través de componentes subalternos de una Institución castrense en el Perú, año 2015”; concluye: 1.- Se expresa un descenso en el entusiasmo del desenvolvimiento laboral entre los componentes de una entidad militar del Perú, 2015. 2.- El grado de motivación en el ejercicio de sus funciones del personal subalterno de la entidad armada 2015, donde se aplicó un cuestionario, se manifiesta con más incidencia en los niveles muy alto, medio y bajo en cuanto a motivaciones 3.- El desenvolvimiento en el trabajo de los subalternos laborando en esa entidad armada, es con mayor incidencia al nivel alto y menor incidencia en el bajo. 4.- Existe una correlación menor entre logro y trabajo entre los integrantes de la entidad armada. 5.- La relación entre poder y desempeño en el trabajo es a la inversa y baja en el personal de la entidad. 6.- Hay un vínculo inverso muy bajo entre filiación en desenvolvimiento en el trabajo de esa entidad.

### **A nivel local**

Según Villegas (2016), en su tesis “Estrés y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016 de la ciudad de Moquegua”, tiene por objetivo Determinar el nivel de relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal administrativo; concluye que existe una relación ( $p = 0,000$ ) entre el estrés y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede

Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016. Es decir, a menos estrés laboral, mejor es el desempeño laboral del personal administrativo.

Según Choque (2015), en su trabajo de investigación Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sede Central de Gobierno Regional de la Ciudad Moquegua, año 2015 (Tesis) Universidad Nacional de Moquegua; concluye que existe una relación directa y significativa ( $p = 0,000$ ) entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua. Es decir, a mejor clima organizacional, mejor es el desempeño laboral del personal administrativo.

Según Escobar & Quispe Centeno (2012). En sus tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. Daniel Becerra Ocampo de Moquegua, 2011 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo”; concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral; cuando el clima organizacional es favorable, el desempeño laboral de los trabajadores es adecuado, mientras que un clima desfavorable determinará un desempeño laboral inadecuado.

Los resultados de la presente investigación, tendrán una importancia técnica, social y científica ya que los mismos podrán ser tomados en consideración por el resto de instituciones públicas y organismos a afines.

Se tiene como problema general ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua - 2018?

Asimismo, se tiene los siguientes problemas específicos:

P.E.1. ¿Qué relación existe entre Eficiencia Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?

P.E.2. ¿Qué relación existe entre Eficacia Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?

P.E.3. ¿Qué relación existe entre Calidad Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?

P.E.4. ¿Qué relación existe entre Economía laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?

P.E.5. ¿Qué relación existe entre planificación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?

P.E.6. ¿Qué relación existe entre organización y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?

P.E.7. ¿Qué relación existe entre dirección y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?

P.E.8. ¿Qué relación existe entre control y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia e Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua?

De acuerdo a la problemática existente, el estudio planea analizar las variables **“Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto, año 2018”**.

#### **Justificación teórica.**

Las conclusiones, servirán como antecedente de información a otros trabajos de investigación, asimismo nos permitirá corregir y mejorar la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua; por los conceptos relacionados con la gestión administrativa y sus elementos planeación, organización, dirección y control



### **Justificación Práctica.**

Los resultados que se obtendrán con la ejecución del estudio, servirá para plantear tácticas para vencer los obstáculos y debilidades que se puedan presentar, así lograr mejorar la Gestión administrativa de calidad para mejorar el desempeño laboral y servirá de soporte a otros profesionales para realizar mejores atenciones en el Municipio Provincial Mariscal Nieto, Moquegua.

Se plantea como Hipótesis general

H1 Existe una relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2018.

H0 No existe una relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, en el año 2018.

Hipótesis Específicas

H.E.1. Existe relación directa y significativa entre Eficiencia Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.

H.E.2. Existe relación directa y significativa entre Eficacia Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.

H.E.3. Existe relación directa y significativa entre Calidad Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.

H.E.4. Existe relación directa y significativa entre Economía laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.

- H.E.5. Existe relación directa y significativa entre planificación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.
- H.E.6. Existe relación directa y significativa entre organización y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.
- H.E.7. Existe relación directa y significativa entre dirección y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.
- H.E.8. Existe relación directa y significativa entre control y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.

Se tiene como Objetivo general “Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua - 2018.”

#### Objetivos específicos

- O.E.1. Determinar la relación entre Eficiencia Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.
- O.E.2. Determinar la relación entre Eficacia Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.
- O.E.3. Determinar la relación entre Calidad Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.

- O.E.4. Determinar la relación entre Economía laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.
- O.E.5. Determinar la relación entre planificación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.
- O.E.6. Determinar la relación entre organización y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.
- O.E.7. Determinar la relación entre dirección y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.
- O.E.8. Determinar la relación entre control y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, 2018.

## **8. METODOLOGÍA:**

El Tipo de Estudio es aplicada, Diseño de Investigación descriptiva y correlacional, se tiene como Variable 1 “Gestión Administrativa, Variable 2 “Desempeño Laboral, Población total 99 trabajadores, Muestra 79 trabajadores; Criterios de selección, se obtiene que 79 trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto a quienes se le aplicara la encuesta.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos de acuerdo a las características de la investigación y los enfoques desarrollados; las técnicas que se utilizaron para la recolección de los datos son los siguientes:

- a. Encuesta, denominada “Cuestionario de Gestión Administrativa”, sirvió para medir el nivel de la Gestión Administrativa en la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua, año 2018.

- b. Encuesta, denominada “Desempeño Laboral”; esta técnica permitió obtener datos del nivel de desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua, la muestra del presente estudio, año 2018.

Validación y confiabilidad del instrumento: Para el análisis de fiabilidad o confiabilidad se utilizará la técnica de alfa de cronbach, para validar los instrumentos se efectuó la validez del constructo, se realizará mediante el análisis factorial con el uso de un Software Aplicativo

Para analizar los datos se utilizó la estadística descriptiva: a través de cuadros de distribución de frecuencias, representaciones gráficas e indicadores estadísticos de tendencia central y dispersión, además en la estadística inferencial se utilizó el estadístico de correlación de Pearson. La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la técnica del cuestionario. El procesamiento de datos se realizó de forma automatizada con la utilización de medios informáticos. Para ello, se utilizaron: Microsoft Office Excel 2013, aplicación de Microsoft Office, que se caracteriza por sus potentes recursos gráficos y funciones específicas que facilitaron el ordenamiento de datos y para el registro de información sobre la base de los formatos aplicados. También se utilizó el software informático, con recursos para el análisis descriptivo de las variables y para el cálculo de medidas inferenciales. Las acciones específicas en las que se utilizaron los programas mencionados son las siguientes: Elaboración de las tablas de doble entrada que permitió ver el comportamiento conjunto de las variables según sus categorías y clases y el procesamiento de las Medidas de tendencia central, Media aritmética, medidas de dispersión y desviación estándar

## 9. RESULTADOS:

Puesto que el nivel de significancia calculado es igual sig. 0.000 es menor que el p-valor igual a 0.05, con un coeficiente de correlación de Pearson = 0.955 se acepta la hipótesis alterna lo que nos indica que existe en relación entre las variables analizadas.

se concluye que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

### **Grado de relación**

Según la escala de interpretación, la gestión administrativa tiene una **Correlación positiva muy fuerte** con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia de Infraestructura Pública – MPMN, esto también es corroborado por su grafica donde se evidencia que los

puntos se encuentran estrechamente alineados en forma ascendente, lo que quiere decir que una mejor gestión administrativa permite un mejor desempeño laboral.

## **10. DISCUSIÓN:**

Un primer resultado importante es que el 72% de los trabajadores que corresponde a 57 encuestados, señala que la Gestión Administrativa va de regular a muy inadecuado y un 28% que equivale a 22 trabajadores perciben lo contrario, por lo que podemos decir que la mayoría considera inadecuada la gestión administrativa en esta entidad; Con relación al Desempeño Laboral podemos decir que el 75% de los trabajadores que corresponde a 59 encuestados señalar que va de nivel medio a muy bajo, y un 25% que equivale a 20 trabajadores perciben lo contrario; por lo que podemos decir que la mayoría considera bajo el desempeño laboral.

Un segundo hallazgo es la existencia de una Correlación positiva media entre Gestión Administrativa y Desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto. 2018, a un nivel de significancia del 0.05.

## **11. CONCLUSIONES**

11.1 Finalmente se concluye la investigación con los resultados del estudio indican que el 72% de los servidores de la Gerencia de Infraestructura del Municipio Provincial de Mariscal Nieto con frecuencia, manifiestan que la Gestión Administrativa va de un nivel regular a muy inadecuado; y con relación al desempeño laboral el 75% de los trabajadores manifiestan que va de un nivel medio a muy bajo.

11.2 Con un coeficiente de correlación de Pearson = 0,955 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , se concluye que: Existe relación positiva muy fuerte entre la gestión administrativa y el Desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

11.3 Se ha determinado que existe una relación positiva considerable entre las variables Eficiencia Laboral y Gestión Administrativa ( $r=0.812$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.

- 11.4 Se ha determinado que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables Eficacia Laboral y Gestión Administrativa ( $r=0.935$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
- 11.5 Se ha determinado que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables Calidad Laboral y Gestión Administrativa ( $r=0.948$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
- 11.6 Se ha determinado que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables Economía Laboral y Gestión Administrativa ( $r=0.936$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
- 11.7 Se ha determinado que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables Planificación y Desempeño Laboral ( $r=0.980$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
- 11.8 Se ha determinado que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables Organización y Desempeño Laboral ( $r=0.941$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
- 11.9 Se ha determinado que existe una relación positiva considerable entre las variables Dirección y Desempeño Laboral ( $r=0.736$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.
- 11.10 Se ha determinado que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables Control y Desempeño Laboral ( $r=0.933$ ); de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.

## 12. REFERENCIAS

- Bisetti, J. (2015). Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Perú, 2015; [Tesis] Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5ta. ed.). Bogotá, Colombia: McGr Inmaculada.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2012). Introducción a la teoría general de la administración. (8°ed.) México: McGraw-Hill. Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración, México, (8ª Edición), McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Calderón, U. (2011). El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la Ciudad de Ambato. [Tesis] Universidad Autónoma Metropolitana. México.
- Esquivel, N. (2016). Gestión administrativa y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas privadas del nivel inicial del distrito de San Sebastián – Cusco 2015. [Tesis] Universidad Andina del Cusco
- Fayol, H. (1916) Teoría clásica de la Administración. Madrid, España: Narcea
- Ferrer, M. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. [Tesis] Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Terry, G. (1982). Evolución y pensamiento Administrativo. España: Murcia
- Robbins, S., DeCenzo, D. (2013). Fundamentos de Administración, México, (8va edición) Editorial Pearson Educación.
- Stoner, J. Freeman, R. y D. Gilbert. (2009). Administración, México, (6ta edición) Editora Pearson / Prencite hall Hispanoamericana, S.A.
- Schwartz, D. J. (1994). Pensar en Grande La Magia del Éxito (43va ed.). México, D. F.: Editorial Herrero Hnos., succs., S.A.
- Soto, J. (2011). Evaluación de la gestión administrativa en centros médicos auspiciados por organismos internacionales, caso club rotario. [Tesis] Universidad Andina Simón Bolívar, de Ecuador.
- Rivas, M. (2006). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al Centro Clínico Quirúrgico Divino Niño C.A. [Tesis] Universidad de Oriente. Venezuela.
- Villegas (2016). Estrés y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016 de la ciudad de Moquegua. [Tesis] Universidad Nacional de Moquegua, Peru
- Choque (2015). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Sede Central de Gobierno Regional de la Ciudad Moquegua, año 2015 [Tesis] Universidad Nacional de Moquegua

- Escobar & Quispe Centeno (2012). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la I.E. Daniel Becerra Ocampo de Moquegua, 2011 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Trujillo.