



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión administrativa y el desempeño laboral en la
Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

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

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Ríos Ordoñez Olivia

ASESORA:

Dra. Olano Del Castillo Reyna

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi recordada y amada madrecita Angélica por haberme enseñado que en la vida todo se logra con esfuerzo, sacrificio y voluntad.

Olivia.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento va dirigido a Dios todopoderoso por brindarme la oportunidad de obtener otro logro personal, y darme salud, sabiduría y entendimiento para llegar a mi meta.

A la Universidad César Vallejo de Trujillo, por tener una Filial en mi tierra amada, la Ciudad de Pucallpa, permitiendo la superación de los profesionales que desean estar en nivel competitivo y actualizados. Me siento orgullosa de estar estudiando en dicha Universidad.

A la plana Administrativa que trabaja en la Filial de la Universidad César Vallejo, ya que es el ente coordinador que se encargan de que nosotros podamos tener las clases establecidas, y lograr nuestro objetivo, ser Magíster en Gestión Pública. En especial a la Lic. Sonia Greenwich por la preocupación que refleja con nosotros como alumnos.

A la plana de Catedráticos, Filial de la Universidad César Vallejo que nos enseñó desde el primer ciclo, por impartir conocimientos, trabajo en equipo, anécdotas y consejos como ser líderes permitiendo el logro de interactuar con los demás.

Un agradecimiento especial para mis tres hermanos: Eduardo Cuber, Darwin Shilton y Wilder los amores de mi vida.

Olivia.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las políticas instituidas en el Reglamento de Grados y Títulos del programa de Pos grado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, muestro el trabajo de investigación descriptiva correlacional denominada: “Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018”.

La presente investigación tiene el propósito de determinar si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

La tesis ha sido estructurada de la siguiente manera: segmento I Introducción: segmento que incluye realidad problemática, y las diversas teorías que sustentan al tema, enunciado del problema y la justificación del estudio, hipótesis y los objetivos. Segmento II Método: considera diseño de investigación, las variables, Operacionalización de variables, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. Segmento III Resultados. Segmento IV Discusión. Segmento V Conclusión. Segmento VI Recomendaciones. Segmento VII Referencias Bibliográficas, que fundamentan al marco teórico abordados en el desarrollo del estudio. Se adjunta anexos.

Excelentísimos miembros del calificador esperando cumplir con las exigencias de aprobación.

Olivia

Índice

	Página.
Páginas preliminares	
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionados al tema.....	21
1.4. Formulación del problema.....	23
1.5. Justificación del estudio.....	24
1.6. Hipótesis.....	25
1.7. Objetivos.....	25
II. MÉTODO	
2.1. Variables	27
2.2. Operacionalización de variables	30
2.3. Metodología	31
2.4. Tipo de estudio	31
2.5. Diseño	31
2.6. Población y muestra y muestreo.....	32
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.8. Métodos de análisis de datos	35
2.9. Aspectos éticos.....	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	54

VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
VIII. ANEXOS	59
1. Matriz de Consistencia.....	60
2. Instrumentos	62
3. Base de Datos	66
4. Constancia de Aplicación.....	70
5. Validación de instrumentos	72
6. Galería de Fotografías	78

Índice de tablas

	Página
Tabla N° 01: Distribución de los trabajadores en el MDM.....	32
Tabla N° 02: Distribución de la muestra.....	33
Tabla N° 03: Elección técnica instrumento.....	33
Tabla N° 04: Validez de contenido por juicio de expertos.....	34
Tabla N° 05: Resultados de la Confiabilidad.....	35
Tabla N° 06: Resultado de la variable gestión administrativa.....	36
Tabla N° 07: Resultado de la dimensión Planeación	37
Tabla N° 08: Resultado de la dimensión Organización.....	38
Tabla N° 09 Resultado de la dimensión Dirección.....	39
Tabla N° 10 Resultado de la dimensión Control.....	40
Tabla N° 11: Resultado de la variable desempeño laboral.....	41
Tabla N° 12: Resultado de la dimensión Responsabilidades.....	42
Tabla N° 13: Resultado de la dimensión Desempeño en el puesto.....	43
Tabla N° 14: Resultado de la dimensión Compromiso institucional.....	44
Tabla N° 15: Resultado de la dimensión Recompensas.....	45
Tabla N° 16 Prueba de normalidad	46
Tabla N° 17: Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral	47
Tabla N° 18: Correlación entre planeación y desempeño laboral.....	48
Tabla N° 19: Correlación entre organización y desempeño laboral.....	49
Tabla N° 20: Correlación entre responsabilidad y gestión administrativa	50
Tabla N° 21: Correlación entre desempeño en el puesto y la gestión adm.....	51

Índice de figuras

Página

Figura N° 1: Niveles de la gestión administrativa.....	36
Figura N° 2: Niveles de la dimensión Planeación.....	37
Figura N° 3: Niveles de la dimensión Organización.....	38
Figura N° 4: Niveles de la dimensión Dirección.....	39
Figura N° 5: Niveles de la dimensión Control.....	40
Figura N° 6: Niveles de desempeño laboral.....	41
Figura N° 7: Niveles de la dimensión Responsabilidades.....	42
Figura N° 8: Niveles de la dimensión Desempeño en el puesto.....	43
Figura N° 9 Niveles de la dimensión Compromiso institucional.....	44
Figura N° 10: Niveles de la dimensión Recompensas.....	45

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018, con la finalidad establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018; siendo la hipótesis general: existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018, el presente estudio es cuantitativa, de tipo no experimental, el cual por su carácter es de tipo correlacional, la población de 602 trabajadores y la muestra estuvo integrada por 70 trabajadores administrativos.

Para la selección de los datos se utilizamos instrumentos validados como cuestionarios, todo ello para dar confiabilidad y validez al instrumento elegido, fue de elaboración propia. Para la variable gestión administrativa consta de 16 ítems, y en relación a la segunda variable desempeño laboral consta de 19 ítems, valorando los instrumentos obtenidos para el presente estudio, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 23, lo cual arrojó resultados confiables en la investigación. Se logró determinar que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018. Con un valor $r = 0.856$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras Clave: gestión administrativa, desempeño laboral, planeación, organización, dirección, control, responsabilidad, desempeño en el puesto, compromiso institucional, recompensas.

ABSTRACT

The present investigation titled: "Administrative management and the labor performance in the District Municipality of Manantay 2018, with the purpose of establishing the relationship that exists between the administrative management and the labor performance in the District Municipality of Manantay 2018; being the general hypothesis: there is a relationship between administrative management and labor performance in the District Municipality of Manantay 2018, the present study is quantitative, non-experimental type, which by its nature is correlated, the population of 602 workers and the sample consisted of 70 administrative workers.

For the selection of the data we used instruments validated as questionnaires, all this to give reliability and validity to the chosen instrument, it was of own elaboration. For the variable administrative management consists of 16 items, and in relation to the second variable work performance consists of 19 items, assessing the instruments obtained for the present study, the statistical analysis was done by applying the SPSS 23 program, which yielded reliable results in the investigation. It was determined that there is a relationship between administrative management and work performance in the District Municipality of Manantay 2018. With a value $r = 0.856$ estimated by the Pearson correlation coefficient.

Keywords: administrative management, work performance, planning, organization, direction, control, responsibility, performance in the position, institutional commitment, rewards.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En estos tiempos de globalización competitividad, todas las instituciones públicas deben brindar un servicio de calidad y en reflexionar permanentemente sobre el desempeño laboral y el cumplimiento de sus funciones con la finalidad de tener permanencia y vigencia en el espacio y en el tiempo, reorientarla y mejorarla.

En la gestión administrativa existe los niveles (gerenciales y sub gerenciales) y la línea de autoridad detallados en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), se ejecutan por funcionarios y servidores los cuales coordinan directamente con la alcaldía.

Dicha investigación está orientada a la gestión administrativa y al desempeño laboral, para brindar un servicio de calidad a los usuarios de la Municipalidad Distrital de Manantay, en las diversas gestiones administrativas.

La importancia del estudio repercute a la institución que fue sujeta a la investigación, ya que permitirá llevar a cabo grandes procesos de cambio que garanticen su existencia en el tiempo. Los principales beneficiarios del estudio es la Municipalidad, además esta investigación servirá de consulta para futuros estudios que tengan la misma línea de investigación.

Es necesario que las instituciones ofrezcan espacios agradables y cómodos donde existe un clima laboral aparente, practicando los valores, solidaridad, respeto, tolerancia, relaciones interpersonales y comunicación asertiva que permitirá la eficiencia y eficacia de las instituciones. Sin embargo, se observa que en la Municipalidad Distrital de Manantay se ve afectada por la falta de comunicación eficiente y asertiva entre los trabajadores, viéndose este reflejado en el clima

institucional, lo cual repercute a la institución y el desempeño laboral de los trabajadores.

Los trabajadores se encuentran en muchos casos desmotivados, debido a la baja remuneración, no son recompensados por el esfuerzo y responsabilidad que ellos realizan.

Existen también otros factores que podría estar repercutiendo en el desempeño laboral como es el desgaste emocional ante los conflictos internos en la institución, el estrés por la doble carga laboral en algunos casos, la situación de inestabilidad en su puesto de trabajo.

Asimismo se puede apreciar que en muchos casos no existe confianza en los trabajadores, lo que dificulta un trabajo de equipo, cada quien trabaja aisladamente lo que afecta el clima institucional, por otro lado existe poca participación en las actividades institucionales, como proyectos, comisiones, etc.

También se observa, que han aparecido conductas de agresión entre trabajadores, que adoptan formas muy diversas, desde la agresión psicológica más sutil hasta la física directa. Todos estos problemas traen consigo un deterioro del desempeño laboral, ya que no se preocupan por reforzar las capacidades actuales, se inclinan a la irresponsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, las emociones no afloran en su autoestima, son poco proactivos, algunas veces rechazan el cambio y tienen poco espíritu competente.

La investigación se realizó en la actualidad en la Municipalidad Distrital de Manantay, materia de nuestra investigación, se evidencia una serie de diferencias con respecto a la gestión institucional por parte de los directivos unos con aciertos y otros con desaciertos, siendo uno de los grandes factores que influyen en estos cambios del desempeño laboral de los trabajadores de cada sede administrativa de la municipalidad, por lo que fue necesario y urgente investigar, el por qué y las causas

que ahondan con mayor fuerza este problema, para sí poder dar algunas alternativas de solución y mejorar la forma de actuar de todos los integrantes de las sedes administrativas y asistenciales, y llevarlos finalmente al mejoramiento y cambio de actitudes en el Municipio, ya que afecta negativamente el desarrollo institucional.

1.2 Trabajos previos

En el nivel Internacional: Molina & Zenteno (2015) “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de gestión administrativa, financiera y comercialización de la CEM Austrogas de la Ciudad de Cuenca, periodo 2013”. Tipo de estudio descriptivo, con una población y muestra de 18 empleados de la gestión administrativa. Concluye: Que la evaluación del clima organizacional mediante la encuesta, reflejo que le 65% del personal evaluado está conforme con las condiciones que ofrece la empresa; este porcentaje se ve afectado por que los empleados se encuentran insatisfechos con el componente Salario del factor higiénico. El 100% del personal se encuentra muy en desacuerdo con el componente Salario, encontrándose este en un punto crítico que ocasiona mayor insatisfacción. Los resultados indican que el factor intrínseco se encuentra relativamente bien debido a que el 55% del personal se siente satisfecho; puntualizando que tres de los componentes, Reconocimiento, Equidad y Responsabilidad, muestran falencias siendo estos causantes de desmotivación.

Veintimilla (2014) “La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje”. Enfoque utilizado cuantitativo y cualitativo, tipo de investigación exploratorio, descriptivos y explicativos, con una población de 345 entre trabajadores y usuarios, siendo la muestra de estudio de 144 trabajadores y usuarios. Concluyendo: Que las secretarías que laboran en la empresa Agrícola Prieto S.A. del

Cantón Pasaje no administran su tiempo correctamente para las tareas que debe ejecutar en el día. Uno de los recursos ejecutivo que la secretaria debe contar es la agenda; por lo tanto, no hacen uso de este material de apoyo. La secretaria no trabaja en equipo con sus compañeros de labores. Las secretarias no prestan la debida atención a los usuarios. Los tramites que realizan los usuarios están considerados poco ágil. No existe comunicación entre secretarias y departamentos de la empresa.

Caisa (2014) “La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato”. Tipo de investigación explicativo correlacional, con una población de 35 trabajadores. Concluye: Que la empresa metalmecánica “Alhice” no cuenta con un modelo de gestión administrativa, lo que indica que necesita una herramienta administrativa, que se complemente con el recurso humano de la empresa. La empresa no tiene fijado objetivos, políticas y estrategias a un plazo determinado, es decir no existe la planificación adecuada para cumplir con las metas de la meta. El Recurso Humano se encuentra desmotivado al momento de realizar las funciones de su trabajo, con lo planteado se puede determinar que es un factor por el cual el personal tiene un bajo desempeño laboral.

Coello (2014) Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (Claro). Tipo de investigación cuantitativo – transaccional, diseño no experimental, alcance descriptivo y explicativo, población y muestra de 20 asesores. Concluye: Con la aplicación del cuestionario S20/23, la entrevista semi estructurada y grupo focal realizado, ha sido posible recabar la información necesaria para conocer la satisfacción de los asesores en referencia a sus condiciones internas y externas, profundizando en aspecto relevantes de sus actividades diarias. Queda

en evidencia entonces que las condiciones externas son muy satisfactorias para el grupo de asesores de Inbound Pymes, obteniendo un alto nivel de satisfacción y descartando por tanto que este incida de forma directa en el bajo desempeño del grupo de asesores. Dejando en evidencia que sus condiciones externas son muy satisfactorias, reflejando un ambiente armónico y efectivo para la satisfacción y comodidad de quienes conforman el grupo Inbound Pymes.

Iturralde (2011) “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. De la ciudad de Ambato en el año 2010”. Tipo de investigación descriptiva correlacional, utilizo el método inductivo-deductivo, con una población de 98 trabajadores, siendo la muestra de 78 trabajadores. Concluyendo: Que el ambiente laboral de la institución se encuentra en un margen de apreciación de los trabajadores como bueno. Los empleados de la cooperativa no conocen en su mayoría los resultados de su evaluación del desempeño. Los objetivos de la realización de la evaluación del desempeño no son conocidos por parte de los trabajadores de la Cooperativa OSCUS. No existe un plan de mejora en función del desempeño de los trabajadores, lo que impide su desarrollo y crecimiento. No se identifican métodos, técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la cooperativa, se continuara cometiendo errores que puedan causar graves perjuicios a la institución.

En el nivel Nacional: Tamay (2017) La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica “Los Ángeles de Chimbote” Chiclayo 2015. Diseño de investigación no experimental, transversal, causal-explicativo, con una población y muestra de 40 colaboradores. Logrando obtener las siguientes conclusiones: La gestión administrativa influye de manera

negativa en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chiclayo. Existe desmotivación de los trabajadores administrativos para desempeñarse en sus labores. Las funciones a desempeñar no son cumplidas en forma eficiente perjudicando de esta manera al estudiante, razón de ser de las instituciones educativas. El perfil de la mayoría no es el apropiado para el desempeño laboral encargado no existe la adecuada selección y reclutamiento de personal, tampoco la adecuación evaluación. La influencia ejercida por la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo es determinante y significativa.

Vigo (2015).La gestión administrativa actual y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Hotel & Spa “La Hacienda” año 2015. Método utilizado observacional, diseño no experimental, siendo la población y muestra de estudio de 24 trabajadores. Concluyendo: Que al realizar el diagnóstico de la gestión administrativa, se encuentra a un nivel malo, puesto que las etapas de planificación y control, no son factibles en la empresa mientras que la organización y dirección están con puntos favorables. Al evaluar el desempeño laboral, los trabajadores obtuvieron 42.11 puntos de acuerdo a los criterios de evaluación concluyendo que el desempeño laboral se encuentra en un nivel negativo. Como punto de alternativa para brindar mejoras en la gestión administrativo de Hotel & Spa “La Hacienda” y su incidencia en el desempeño laboral permitirá mejorar la gestión, proponiendo estrategias y actividades eficientes con el fin de mejorar el desempeño laboral para lograr un crecimiento económico de la empresa. La gestión administrativa tiene incidencia negativa en el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel & Spa “La hacienda”, porque se puede apreciar en los resultados un déficit en las dimensiones de planificación donde solo el 57% de sólo cumple sus funciones y organización donde sólo el 29.7% de los trabajadores se comunican de manera idónea.

Arana (2015). "La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del persona en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014". Tipo y diseño utilizado fue descriptivo, con una población de 59 trabajadores administrativos, siendo la muestra de estudio de 27 trabajadores. Logrando obtener las siguientes conclusiones: Para la organización en puesto de trabajo, las tareas tanto habituales como periódicas y eventuales que debe cumplir el trabajador, se concluye que la Universidad Privada Antenor Orrego, si se responsabiliza por dar a conocer las funciones de que en cada uno de los puestos de trabajo debe cumplir los empleados. Esta es la razón por la cual los trabajadores deben tener un pleno conocimiento de los deberes que deben cumplir y consecuentemente se establecen semejanzas y diferencias entre los antedichos puestos de trabajo. Según las respuestas proyectas en la encuesta, se puede sintetizar que los conocimientos teóricos-prácticos que se necesita para el mejor desenvolvimiento del puesto de trabajo son muy bajos y no de buena calidad. Concluye que en la empresa no se realizan reuniones entre el personal y jefes de área con regularidad, por lo que se desconoce eventos importantes que suceden en la misma.

Villegas (2015) Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP-2012. Tipo de investigación aplicada, diseño no experimental, transeccional correlacional, población y muestra de 150 trabajadores. Concluyendo: Existe una relación positiva buena entre la gestión administrativa y el desempeño docente en virtud del rechazo de la hipótesis nula (H_0) y la aceptación de la hipótesis de investigación general. Existe una relación positiva buena entre manejo de tiempos y espacios y el desempeño docente en virtud del rechazo de la hipótesis nula (H_0) y la aceptación de la hipótesis (H_1) específica 1.

Existe una relación positiva buena entre manejo de tiempos y espacios y el desempeño docente en virtud del rechazo de la hipótesis nula (H_0) y la aceptación de la hipótesis (H_1) específica 2. Existe una relación positiva buena entre manejo de tiempos y espacios y el desempeño docente en virtud del rechazo de la hipótesis nula (H_0) y la aceptación de la hipótesis (H_1) específica 3.

Casa (2015) Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015. Tipo de estudio descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, población y muestra de 42 trabajadores, concluye: Que el valor de significancia es de 0,056 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces acepta la hipótesis nula (H_0); por lo tanto afirma que no existe relación entre la dimensión proceso de selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Que el valor de significancia es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza de 95% que si existe una relación significativa entre la dimensión capacitación y desarrollo y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

En el nivel Regional: Panduro (2017). Motivación y desempeño laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2017. Tipo de investigación no experimental, diseño correlacional, población y muestra 55 trabajadores. Concluyendo: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa. Con un valor $r = 0.352$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que, ante una mejor motivación existirá un mejor desempeño laboral, según la percepción de los colaboradores de la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa. Existe relación entre el desempeño laboral en la dimensión necesidad de logro. De acuerdo con la prueba de hipótesis

realizada es igual a $r = 0.276$, estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Novoa (2016) "Gestión administrativa y desempeño laboral a los servidores públicos de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia 2015". El tipo de investigación fue básica, utilizó el método científico universal, y de modo específico el método cuantitativo, siendo el diseño descriptivo correlacional. La muestra constituyó el total de los 44 trabajadores de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía. La técnica utilizada fue la encuesta, con su instrumento el cuestionario de encuesta, sobre la variable gestión administrativa y desempeño laboral. Llegando a obtener las principales conclusiones: Existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía 2015, con un coeficiente de correlación de rho de Spearman 0,741 y una t Student = 749. Existe relación directa entre organización y desempeño laboral en los servidores públicos de Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía 2015, con un coeficiente de correlación de rho de Spearman 0,330 y una t Student = 4,44.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

Teoría sobre gestión administrativa

Teoría: La Administración Científica (1903) Frederick Winslow Taylor, Henry Lawrence Gantt, Frank Bunker Gilbreth, Harrington Emerson, Henry Ford.

Énfasis: En la tarea

Organización Racional del trabajo: Análisis de los tiempos y movimientos: Eliminar movimientos inútiles en el trabajo y estudiar el modo en que debe realizarse cada trabajo. Selección científica de los trabajadores. Dar a los obreros instrucciones técnicas de cómo deben

realizar el trabajo: entrenarlos adecuadamente, Estudio de la fatiga humana División del trabajo y especialización del obrero, entrenar al trabajador tanto en la preparación y control de su trabajo como en su ejecución. Diseño cargos y tareas, Incentivos salariales y premios de producción: dividir proporcionalmente los ingresos que resulten del aumento de producción. Concepto de Homus Economicus. Condiciones ambientales de trabajo. Racionalidad del trabajo. Estandarización de métodos y máquinas. Supervisión funcional

Principios de Taylor

De planeación: Se debe sustituir la improvisación por la planeación

De la preparación: Se debe seleccionar científicamente a los trabajadores

Del control: Es necesario cerciorarse de que se logren los objetivos

De Ejecución: Distribuir diferencialmente las atribuciones y responsabilidades

Principios de Ford

De intensificación: Disminuir el tiempo de producción mediante el empleo inmediato de equipo, materia prima y colocación inmediata.

De Economicidad: Reducir el número de materia prima en transformación.

De Productividad: Aumentar la capacidad de producción mediante la especialización y la línea de montaje.

Teoría sobre Desempeño Laboral

Teoría De Shein Del Hombre Complejo.

La teoría de Shein se fundamenta en:

(a) Por naturaleza, el ser humano tiende a satisfacer gran variedad de necesidades, algunas básicas y otras de grado superior;

(b) Las necesidades, una vez satisfechas, pueden reaparecer (por ejemplo, las necesidades básicas), otras (por ejemplo, las necesidades

superiores) cambian constantemente y se reemplazan por necesidades nuevas;

(c) Las necesidades varían, por tanto no sólo de una persona a otra, sino también en una misma persona según las diferencias de tiempo y circunstancias,

(d) Los administradores efectivos están conscientes de esta complejidad y son más flexibles en el trato con su personal.

Finalmente el citado autor, dice que ellos evitan suposiciones generalizadas acerca de lo que motiva a los demás, según proyecciones de sus propias opiniones y expectativas. Se infiere que las teorías presentadas en este capítulo de manera breve, coinciden en ver al empleado como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia.

1.4 Formulación del problema.

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?

Problemas específicos

¿Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?

¿Existe relación re la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?

¿Existe la relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?

¿Existe la relación significativa entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?

¿Existe la relación significativa entre las responsabilidades y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?

¿Existe relación Significativa entre el compromiso institucional y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?

¿Existe la relación significativa entre las recompensas y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?

1.5 Justificación del estudio.

La presente investigación se realizó al conocer la necesidad de la Municipalidad Distrital de Manantay por la falta de un proceso formal de planeación, falta de establecimiento de objetivos generales, específicos y metas, tanto a nivel estratégico, operativo y táctico ya que no existen manuales, como material de apoyo en el desarrollo de las funciones.

Por lo tanto esta investigación trata sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, con la que se pretende proporcionar una propuesta objetiva que sirva como modelo de gestión administrativo y podrá servir como guía para que otras Municipalidades puedan tomar el modelo de manera que les permita alcanzar sus planes y lograr implementar una administración oportuna.

Los resultados de esta investigación beneficiara directamente a la Municipalidad Distrital de Manantay, ya que podrán iniciar un proceso de diagnóstico, evaluación y mejoras; visualizarán los puntos críticos en la gestión administrativa y de esta manera implementar acciones que favorezcan íntegramente cada una de las transacciones y procesos que la institución realiza para aumentar los resultados, conseguir niveles superiores de satisfacciones del usuario tanto interno como externo,

además incrementar la productividad mediante la reducción de costos internos innecesarios.

1.6 Hipótesis

Según Hernández (2010), lo define como una proposición aseverativa en respuesta a un problema o a una pregunta, es decir es una posible respuesta a la investigación. Para el presente estudio se formularon las hipótesis que a continuación se describen:

Hipótesis General:

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Hipótesis Específicas:

Existe relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Existe relación significativa entre las responsabilidades y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Existe relación significativa entre el compromiso institucional y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Existe la relación significativa entre las recompensas y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Objetivos Específicos:

Determinar la relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Determinar la relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Determinar la relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Determinar la relación significativa entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Determinar la relación significativa entre las responsabilidades y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Determinar la relación significativa entre el compromiso institucional y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Determinar la relación significativa entre las recompensas y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

II. MÉTODO

2.1 Variables

Variable 1: Gestión administrativa.

Anzola (2002) define a la gestión administrativa que consiste en todas las actividades 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 como son la planeación, organización, dirección y control.

Dimensiones de la variable Gestión Administrativa.

Dimensión 1: Planeación.

Amador (2008) La planeación es decir por adelantado, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quien ha de hacerlo. La planeación cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir. La tarea de la planeación es exactamente: minimización del riesgo y el aprovechamiento de las oportunidades.

Dimensión 2: Organización.

Amador (2008) La organización “Se trata de determinar que recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa”. La organización consiste en la asignación de recursos y actividades para alcanzar los objetivos., mediante órganos o cargos conformados y con la atribución de autoridades y responsabilidades en cada una de ellas.

Dimensión 3: Dirección.

Amador (2008). La dirección, es la supervisión directa de los empleados en las actividades diarias de negocio. La dirección viene hacer dirigir, implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.

Dimensión 4: Control.

Amador (2008) El control es la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajustan a los planes y objetivos de las empresas. Al control se puede definir como el proceso de vigilar actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación.

Variable 2: Desempeño Laboral

Chiavenato, I. (1996), define al desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Dimensiones de la variable Desempeño Laboral.

Dimensión 1: Responsabilidades.

Wester (2008). Vincula las acciones individuales con las relaciones sociales y, con los contextos de acción; así como con sus condicionamientos, limitaciones, oportunidades, y desafíos.

Dimensión 2: Desempeño en el Puesto.

Chiavenato I. (1996) define al desempeño, es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran laboral y satisfacción laboral.

Dimensión 3: Compromiso Institucional.

Meyer y Allen (1997) Señalan tres tipos de variables organizacionales; personal y del entorno. Entre las primeras se destacan: la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la

comunicación, el grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos. Entre las personales se señalan: edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores, respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación. Entre las del entorno se identifican algunas tales como las oportunidades laborales.

Dimensión 4: Recompensas.

Chiavenato, I. (1996) Son incentivos económicos que pretenden dirigir la actividad del empleado hacia un resultado particular.

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Anzola (2002) define a la gestión administrativa que consiste en todas las actividades 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 como son la planeación, organización, dirección y control	Se mide a través de la aplicación de un cuestionario con una escala diagnóstica general, elaboración propia, que consta de 16 ítems, 08 dimensiones, 08 indicadores.	Planeación	Comunicación de las estrategias. Comunicación de las metas.	ORDINAL: (1) NUNCA (2) AVECES (3) SIEMPRE
			Organización	Entender procesos. Definir responsabilidades.	
			Dirección	Identificar problemas y oportunidades. Diagnosticar problemas.	
			Control	Mejorar el control de la institución. Medir comportamientos.	
VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato, I. (1996), define al desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.	Se mide a través de la aplicación de un cuestionario con una escala diagnóstica general, elaboración propia, que consta de 19 ítems, 04 dimensiones, 08 indicadores.	Responsabilidades	Cumplimiento de las funciones del MOF. Responsabilidad en la funciones.	ORDINAL: (1) NUNCA (2) A VECES (3) SIEMPRE
			Desempeño en el puesto	Lograr los objetivos propuestos en plazos. Lograr los objetivos y metas minimizando tiempos.	
			Compromiso institucional	Identificación con la institución. Participación de las actividades programadas.	
			Recompensas	Satisfacción por el salario e incentivos que recibe. Motivado con los reconocimientos que recibe.	

2.3. Metodología

El método utilizado en esta investigación es cuantitativo. Según Hernández (2010), este método se utiliza en la recolección de datos para aprobar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Al final, con los estudios cuantitativos se intenta explicar y predecir los fenómenos investigados buscando irregularidades y relaciones causales entre elementos. En este caso a través del tratamiento cuantitativo de los datos se busca determinar la relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

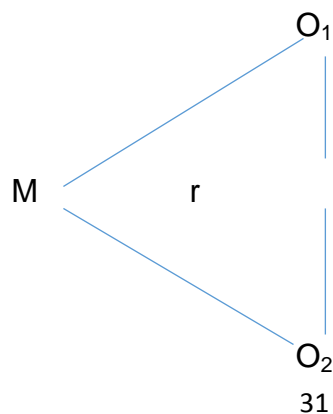
2.4. Tipo de estudio

El tipo de estudio es no experimental, porque se define aquellas variables que carecen de manipulación Carrasco, S. (2006). En la presente investigación se dirige a analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay.

2.5. Diseño

El diseño según Hernández (2010), es una estructura o un esquema sistemático y que a su vez adopta el tema investigado con el fin de correlacionar las variables estudiadas.

En la presente investigación se decidió trabajar con el diseño descriptivo – correlacional. En la primera se describen las características de la variables en estudio y segunda se constata si tienen relación las variables de estudio.



- M: Es la muestra de estudio de 70 personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Manantay.
- O1: Variable gestión administrativa.
- O2: Variable desempeño laboral.
- r: Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

Hernández (2010) respecto a la población señala que toda investigación necesita de datos para lograr estudiar y analizar a profundidad el problema investigado, de allí parte la importancia y necesidad de contar con una población a consultar.

Por lo que, en este estudio tuvo una población constituida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay. El Universo poblacional está conformado por 602 trabajadores.

Tabla N° 01

Distribución de la población de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

DISTRIBUCIÓN	TOTAL
Personal CAP	39
Personal CAS	67
Personal Locación de Servicios	34
TOTAL POBLACIÓN	140

Fuente: Ordenanza Municipal N° 006-2015-MDM (CAP) Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay.

2.6.2 Muestra

Hernández (2010), afirma que una muestra es apropiada cuando está integrada por una cantidad de elementos suficientes para responderá la existencia de las mismas particularidades de la población. Estuvo conformada por 70 de 140 de la población y se seleccionó de acuerdo a la siguiente fórmula:

Cuando: $Z= 1.96$

$N= 140$

$P= 0.50$

$Q= 0.50$

$E= 0.05$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = 70$$

$$n_0 = \frac{Z^2 P \cdot Q}{E^2} = 140$$

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

a. Técnica.

Para la recolección de la información se utilizó como instrumento el Cuestionario, todo ello para la confiabilidad y validez al instrumento elegido por elaboración propia. Para gestión administrativa consta de 16 preguntas o ítems, y en relación con el desempeño laboral consta de 19 preguntas o ítems.

b. Instrumento.

Falcón y Herrera (2005), señalan que los instrumentos están referidos al aspecto que se entiende como el procedimiento o forma particular de obtener datos o información, que debe ser resguardado mediante la aplicación de un instrumento de recolección de datos.

Las preguntas aplicadas a través de los cuestionarios sirven para obtener los datos que serán procesados para obtención de los resultados, lo que permite conocer la percepción de los servidores de una entidad pública del penal con respecto a las variables.

Tabla N° 03

Elección de Técnica e Instrumento

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1: Gestión administrativa	Encuesta	Cuestionario
Variable 2: Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

Tabla N° 04

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión administrativa y desempeño laboral.

N°	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Maestro	Ferreyros Rengifo Catherine	Aplicable
2	Maestro	Olano del Castillo Reyna	Aplicable
3	Maestro	Chuquilín Terán Segundo Antonio	Aplicable

En la tabla N° 04, se puede apreciar el dictamen del instrumento, lo que podemos evidenciar que, si cumple con los estándares para ser aplicados, puesto que se observa con una alta coherencia, claridad y pertinencia para el presente estudio.

Confiabilidad.

Hernández (2010), afirma que la confiabilidad de un instrumento describe el grado en que las veces que será aplicado siempre producirán los resultados, por lo tanto, es confiable.

La confiabilidad de Alpha de Cronbach es un coeficiente de equivalencia por tanto no tiene en cuenta ciertas fuentes de error como el error temporal, y por ello no puede tomarse como reemplazo de un coeficiente de estabilidad.

Si los valores de Alpha de Cronbach oscilan entre:

0 – 0,5 No confiable

0,5 – 0,7 Confiable

0,7 – 1,00 Altamente Confiable

Formula del Alpha de Cronbach

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

K : El número de ítems

SSi² : Sumatoria de varianzas de los ítems

S_T² : Varianza de la suma de los ítems

a : Coeficiente de Alpha de Cronbach

Tabla N° 05

Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alpha de Cronbach

Instrumento	N° ítems	Alpha de Cronbach
Gestión administrativa	16	0,82
Desempeño laboral	19	0,77

“Gestión administrativa” de a=0,82 (altamente confiable) y para el instrumento:

“Desempeño laboral” de a=0,77 (altamente confiable).

2.8 Métodos de análisis de datos

Hernández (2010), señala que los métodos de análisis de datos son aquellos que especifican como van a ser tratados los datos. Los datos que se obtuvieron a través de la aplicación del pre test y post test, fueron ingresados al software Excel 2010 y SPSS 23, los cuales se procesaron. El método de análisis se llevará a cabo mediante la estadística y se procederá mediante la organización, ordenamiento de los datos recopilados a través de un cuestionario.

2.9 Aspectos éticos

El trabajo de estudio se desarrolló bajo los parámetros de la ética profesional, es decir, evitando el plagio o la copia de otros trabajos, bajo responsabilidad. Se reconoce los derechos de autoría.

III. RESULTADOS

A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para las variables gestión administrativa y desempeño laboral, en relación a la aplicación de los cuestionarios, que nos permitió recoger los datos en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

3.1 Resultados de la Opinión de los trabajadores según la Gestión administrativa

Tabla N° 06 Niveles de la gestión administrativa.

DIMENSION TOTAL GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
N°	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	% DE TRABAJO
1	NUNCA	(10 - 17)	10	14.29
2	A VECES	(18 - 25)	15	21.43
3	SIEMPRE	(26 - 33)	45	64.29
	(%)	100	70	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 1

Elaboración propia

Figura 1. Niveles de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay



Interpretación:

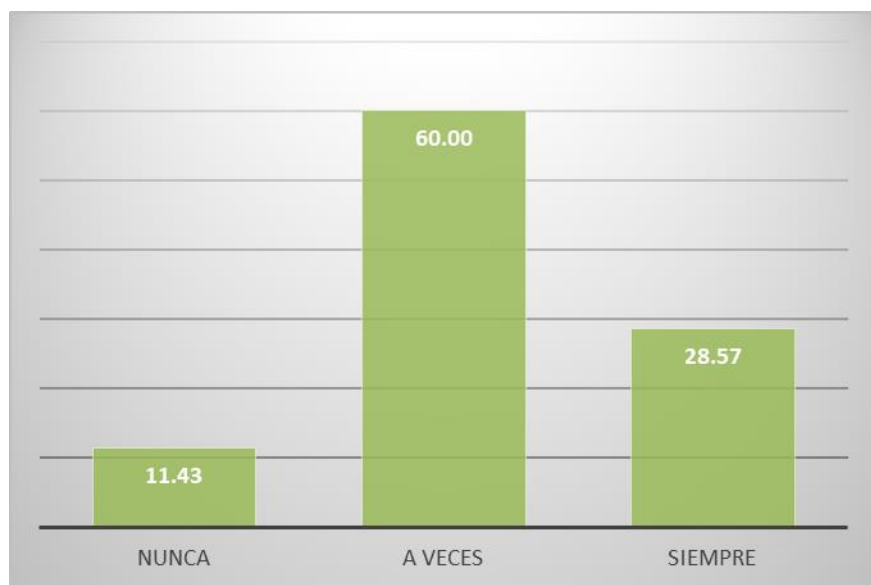
De la tabla 6 y figura 1, se aprecia que la mayor parte de los trabajadores encuestados sobre la variable gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018, es decir el 64.29% consideran que la gestión administrativa es siempre, mientras que el 21.43% expresan que es a veces y el 14.29% consideran nunca. De lo expresado en los resultados, se infiere que la gestión administrativa se da Siempre.

Tabla N° 07 Niveles de la dimensión planeación.

DIMENSION PLANEACION					
N°	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	% DE TRABAJO	
1	NUNCA	(10 - 17)	8	11.43	
3	A VECES	(26 - 33)	42	60.00	
5	SIEMPRE	(42 - 50)	20	28.57	
	(%)	100	TOTAL	70	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 1
Elaboración propia

Figura 2. Niveles de la dimensión planeación en la Municipalidad Distrital de Manantay.



Interpretación:

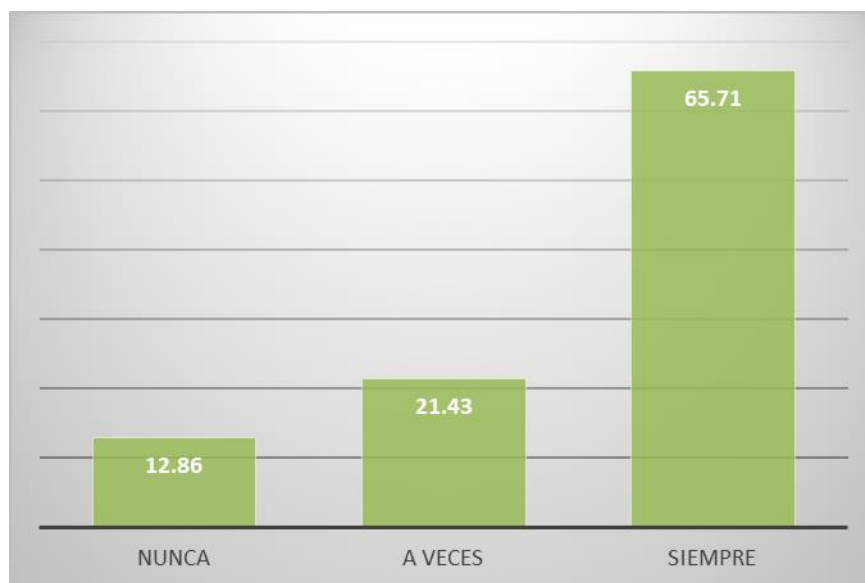
De la tabla 7 y figura 2, se aprecia que el nivel de la dimensión planeación en la Municipalidad Distrital de Manantay, el 61.64% se da a veces, mientras que Siempre tiene el 24.70%, y Nunca con el 10.96%.

Tabla N° 08 Resultado de dimensión Organización

DIMENSION 2 ORGANIZACIÓN					
N°	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	% DE TRABAJO	
1	NUNCA	(10 - 17)	9	12.86	
2	A VECES	(18 - 25)	15	21.43	
3	SIEMPRE	(26 - 33)	46	65.71	
	(%)	100	TOTAL	70	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 1
Elaboración propia

Figura 3. Niveles de la dimensión organización de la Municipalidad Distrital de Manantay.



Interpretación:

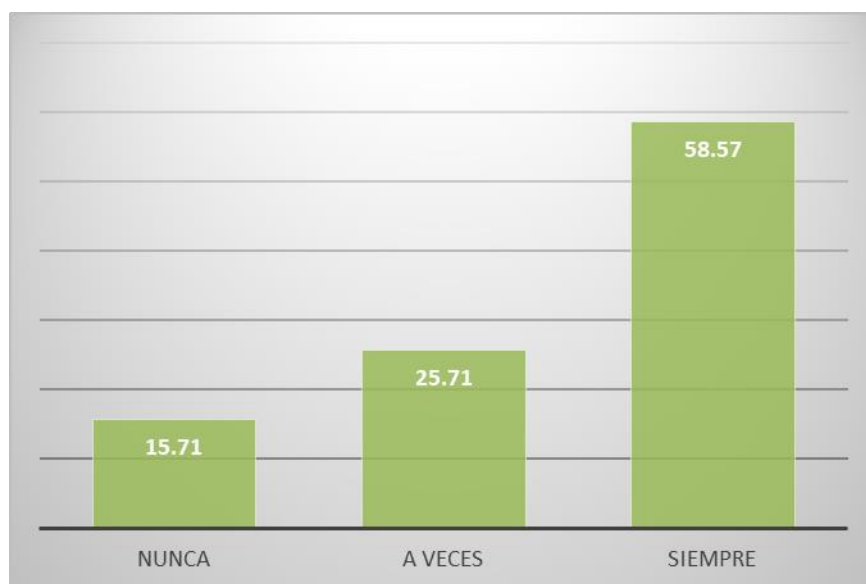
De la tabla 8 y figura 3, se aprecia que el nivel de la dimensión organización en la Municipalidad Distrital de Manantay, el 65.71% se da Siempre, a veces se da el 21.43% y finalmente el 12.86% es Nunca.

Tabla N° 09 Resultado de la dimensión dirección

DIMENSION 3 DIRECCIÓN					
N°	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	% DE TRABAJO	
1	NUNCA	(10 - 17)	11	15.71	
2	A VECES	(18 - 25)	18	25.71	
3	SIEMPRE	(26 - 33)	41	58.57	
	(%)	100	TOTAL	70	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 1
Elaboración propia

Figura 4. Niveles de la dimensión dirección en la Municipalidad Distrital de Manantay.



Interpretación:

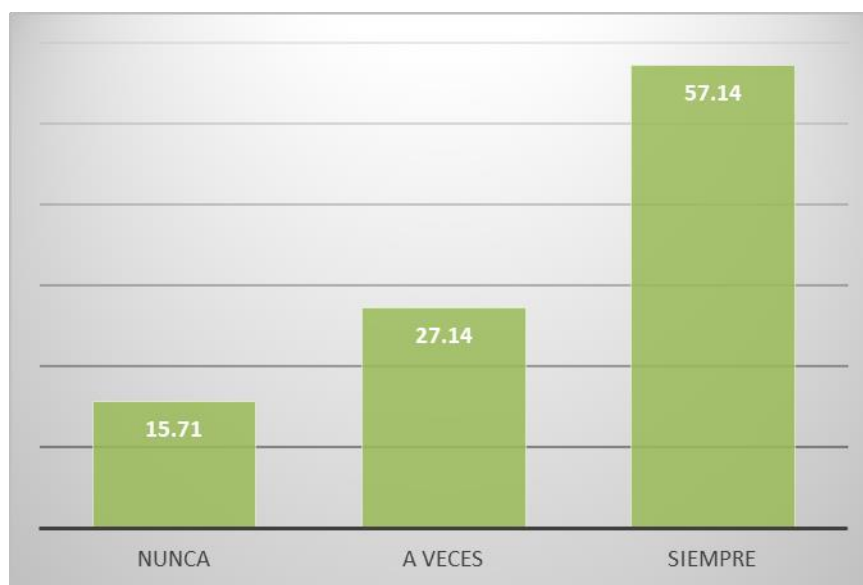
De la tabla 9 y figura 4, se aprecia el nivel de la dimensión dirección, Siempre obtuvo el 58.57%, A veces con 25.71% y Nunca con el 15.71%.

Tabla N° 10 Resultado de la dimensión control

DIMENSION 4 CONTROL					
N°	NIVEL	RANGOS		FRECUENCIAS	% DE TRABAJO
1	NUNCA	(10 - 17)		11	15.71
2	A VECES	(18 - 25)		19	27.14
3	SIEMPRE	(26 - 33)		40	57.14
	(%)	100	TOTAL	70	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 1
Elaboración propia

Figura 5. Niveles de la dimensión control en la Municipalidad Distrital de Manantay.



Interpretación:

De la tabla 10 y figura 5, se aprecia el nivel de la dimensión control, Siempre obtuvo el 57.14%, A veces con 27.14% y Nunca con el 15.71%.

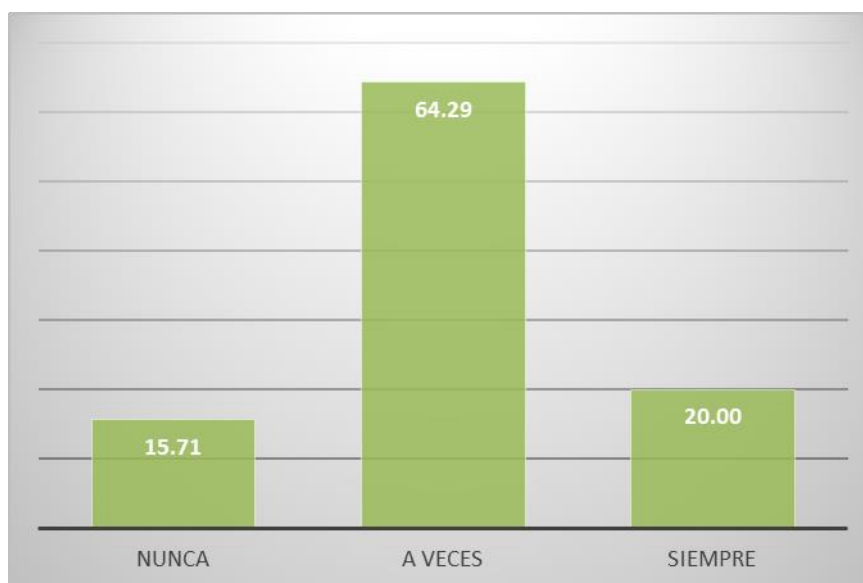
3.2. Resultados de la Opinión de los trabajadores según el desempeño laboral

Tabla N° 11 Niveles de Desempeño Laboral

DIMENSION TOTAL DESEMPEÑO LABORAL					
N°	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	% DE TRABAJO	
1	NUNCA	(1 - 27)	11	15.71	
2	A VECES	(28 - 54)	45	64.29	
3	SIEMPRE	(55 - 81)	14	20.00	
	(%)	100	TOTAL	70	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2
Elaboración propia

Figura 6. Niveles de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay



Interpretación:

De la tabla 11 y figura 6, se aprecia que el nivel de la variable desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, el 64.29% se da A veces, el 20.00% es Siempre y el 15.71% Nunca.

Tabla N° 12 Resultado de dimensión responsabilidad

DIMENSION 1 RESPONSABILIDADES				
N°	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	% DE TRABAJO
1	NUNCA	(1 -8)	7	10.00
2	A VECES	(9 - 16)	25	35.71
3	SIEMPRE	(17 - 24)	38	54.29
	(%)	100 TOTAL	70	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2
Elaboración propia

Figura 7. Niveles de la dimensión responsabilidad en la Municipalidad Distrital de Manantay.



Interpretación:

De la tabla 12 y figura 7, se aprecia en relación a la dimensión responsabilidades en la Municipalidad Distrital de Manantay, el 54.29% se da Siempre, el 35.71% es A veces y el 10.00% es Nunca.

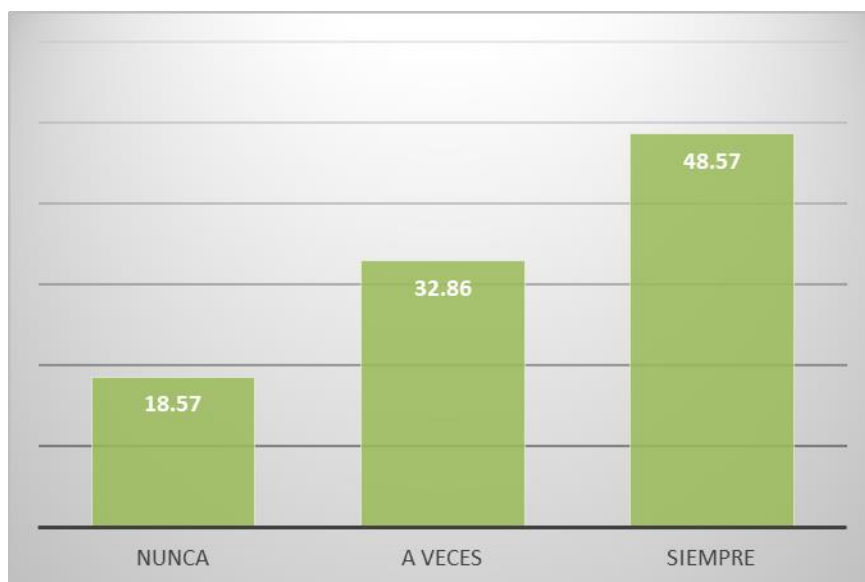
Tabla N° 13 Resultado de dimensión desempeño en el puesto

DIMENSION 2 DESEMPEÑO EN EL PUESTO					
N°	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	% DE TRABAJO	
1	NUNCA	(1 - 9)	13	18.57	
2	A VECES	(10 - 18)	23	32.86	
3	SIEMPRE	(19 - 27)	34	48.57	
	(%)	100	TOTAL	70	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2

Elaboración propia

Figura 8. Niveles de la dimensión desempeño en el puesto en la Municipalidad Distrital de Manantay.



Interpretación:

De la tabla 13 y figura 8, se aprecia en relación a la dimensión desempeño en el puesto en la Municipalidad Distrital de Manantay, Siempre obtuvo el 48.57%, A veces el 32.86% y Nunca el 18.57%.

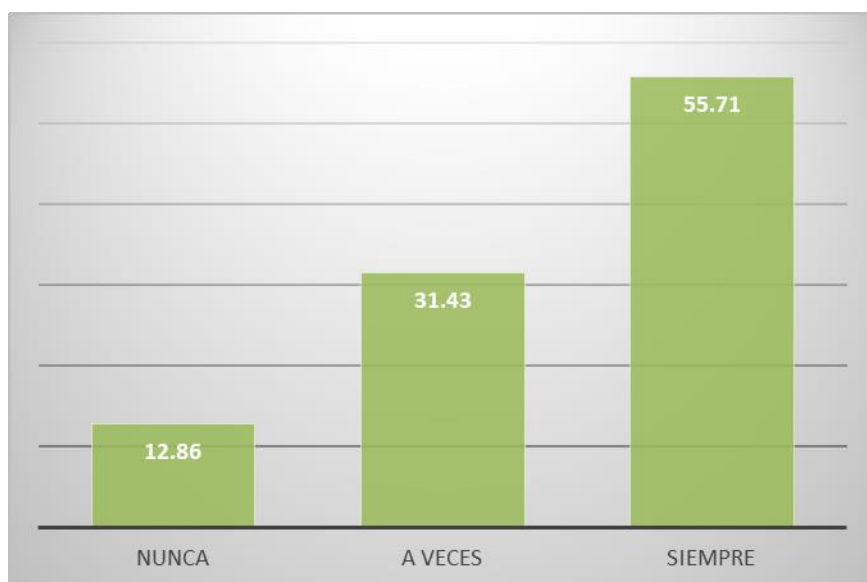
Tabla N° 14 Resultado de dimensión compromiso institucional

DIMENSION 3 COMPROMISO INSTITUCIONAL					
N°	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	% DE TRABAJO	
1	NUNCA	(1 - 5)	9	12.86	
2	A VECES	(6 - 10)	22	31.43	
3	SIEMPRE	(11 - 15)	39	55.71	
	(%)	100	TOTAL	70	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2

Elaboración propia

Figura 9. Niveles de la dimensión compromiso institucional en la Municipalidad Distrital de Manantay.



Interpretación:

De la tabla 14 y figura 9, con respecto a la dimensión compromiso institucional en la Municipalidad Distrital de Manantay, Siempre obtuvo el 55.71%, A veces el 31.43% y finalmente Nunca el 12.86%.

Tabla N° 15 Resultado de dimensión recompensas

DIMENSION 4 RECOMPENSAS					
N°	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	% DE TRABAJO	
1	NUNCA	(1 - 5)	15	21.43	
2	A VECES	(6 - 10)	33	47.14	
3	SIEMPRE	(11 - 15)	22	31.43	
	(%)	100	TOTAL L	70	100.00

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2

Elaboración propia

Figura 10. Niveles de la dimensión recompensas en la Municipalidad Distrital de Manantay.



Interpretación:

De la tabla 15 y figura 10, con respecto a la dimensión recompensas en la Municipalidad Distrital de Manantay, A veces obtuvo el 47.14%, Siempre el 31.43% y finalmente Nunca el 21.43%.

3.3 PRUEBA DE NORMALIDAD

Para realizar la contrastación de hipótesis se debe desarrollar previamente el análisis o prueba de normalidad de las variables y dimensiones, con la finalidad de conocer la distribución, lo que se realiza con la prueba de Shapiro – Wilk, tomando en cuenta que se trata de una muestra censal de 70 encuestas (menor a 80 encuestas) como a continuación se expone.

Tabla N° 16: Prueba de normalidad de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1V1	.957	70	.047
D2V1	.980	70	.490
D3V1	.651	70	.541
D4V1	.975	70	.309
V1	.982	70	.558
D1V2	.974	70	.270
D2V2	.976	70	.338
D3V2	.780	70	.170
D4V2	.985	70	.716
V2	.987	70	.802

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

De la prueba de normalidad Shapiro-Wilk refleja en el cuadro que en el caso de la Variable 1 gestión administrativa, el Valor de Significancia (Sig.) es (0,558) mayor a 0,05 por lo cual se entiende que la distribución es normal; en el caso de la Variable 2 desempeño laboral el Valor de Significancia (Sig.) es también (0,802) mayor a 0,05 por lo cual se entiende que la distribución es normal. De lo que se concluye que tanto la variable 1 como la variable 2, tienen distribución normal y entonces se se trata de variables paramétricas, por lo cual para el análisis de correlación y contrastación de hipótesis vamos a utilizar el Estadístico de Pearson.

3.4 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Hipótesis estadísticas:

Ha: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

H₀: No Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Tabla N° 17: Grado de correlación y nivel de significación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

		Correlaciones	
		GESTION ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,856*
	Sig. (bilateral)		,061
	N	70	70
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,856*	1
	Sig. (bilateral)	,061	
	N	70	70

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

Interpretación:

En la tabla 17. Se determina que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor $r = 0.856$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor gestión administrativa existirá un mejor desempeño laboral en relación a la percepción de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Hipótesis específica 01.

Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Tabla N° 18: Correlación entre la planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay.

		Correlaciones	
		PLANEACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
PLANEACION	Correlación de Pearson	1	,695*
	Sig. (bilateral)		,056
	N	70	70
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,695*	1
	Sig. (bilateral)	,056	
	N	70	70

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

Interpretación:

En la tabla 18. Se determina que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor $r = 0.695$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor planeación existirá un mejor desempeño laboral en relación a la percepción de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Hipótesis específica 02.

Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Tabla N° 19: Correlación entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay.

		Correlaciones	
		ORGANIZACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
ORGANIZACION	Correlación de Pearson	1	,542
	Sig. (bilateral)		,152
	N	70	70
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,542	1
	Sig. (bilateral)	,152	
	N	70	70

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

Interpretación:

En la tabla 19. Se determina que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión organización de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor $r = 0.542$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor organización existirá un mejor desempeño laboral en relación a la percepción de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Hipótesis específica 03.

Existe relación entre las responsabilidades y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Tabla N° 20: Correlación entre la responsabilidad y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay.

		Correlaciones	
		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	RESPONSABILIDADES
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,652 [*]
	Sig. (bilateral)		,035
	N	70	70
RESPONSABILIDADES	Correlación de Pearson	,652 [*]	1
	Sig. (bilateral)	,035	
	N	70	70

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

Interpretación:

En la tabla 20. Se determina que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión responsabilidades del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor $r = 0.652$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor responsabilidades existirá una mejor gestión administrativa en relación a la percepción de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Hipótesis específica 04.

Existe relación entre el desempeño en el puesto y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Tabla N° 21: Correlación entre el desempeño en el puesto y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay.

		Correlaciones	
		GESTION ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO EN EL PUESTO
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,638 [*]
	Sig. (bilateral)		,045
	N	70	70
DESEMPEÑO EN EL PUESTO	Correlación de Pearson	,638 [*]	1
	Sig. (bilateral)	,045	
	N	70	70

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

Interpretación:

En la tabla 21. Se determina que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión desempeño en el puesto del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor $r = 0.638$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante un mejor desempeño en el puesto existirá una mejor gestión administrativa en relación a la percepción de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

IV. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación a través del procesamiento del registro de datos y el análisis de la información, ha permitido corroborar con lo establecido en la hipótesis general, que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018. Tema que se consideró de mucha importante puesto que la Municipalidad ha venido cometiendo muchos errores en el desenvolvimiento de los profesionales en la parte de gestión administrativa, ya sea por falta de conocimiento o desconocimiento de la misma, ya que ocasiona la mala planificación, organización en el desarrolla de las actividades diarias que tiene que realizar dicha institución.

Sobre el nivel de frecuencia y porcentaje de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay, se puede apreciar que la mayor parte de los trabajadores encuestados, el 64.29% consideran que la gestión administrativa se da siempre, mientras que el 21.43% expresan que es a veces y el 14.29% consideran nunca. Estos resultados indican que en la mayoría de los casos los trabajadores de dicha entidad edil tienen responsabilidades en el cumplimiento de sus funciones.

Dichos resultados concuerdan con Vigo (2015). La gestión administrativa actual y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Hotel & Spa “La Hacienda” año 2015. Concluye: Que al realizar el diagnóstico de la gestión administrativa, se encuentra a un nivel malo, puesto que las etapas de planificación y control, no son factibles en la empresa mientras que la organización y dirección están con puntos favorables. Al evaluar el desempeño laboral, los trabajadores obtuvieron 42.11 puntos de acuerdo a los criterios de evaluación concluyendo que el desempeño laboral se encuentra en un nivel negativo. Como punto de alternativa para brindar mejoras en la gestión administrativo de Hotel & Spa “La Hacienda” y su incidencia en el desempeño laboral permitirá mejorar la gestión, proponiendo estrategias y actividades eficientes con el fin de mejorar el desempeño

laboral para lograr un crecimiento económico de la empresa. La gestión administrativa tiene incidencia negativa en el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel & Spa “La hacienda”, porque se puede apreciar en los resultados un déficit en las dimensiones de planificación donde solo el 57% de sólo cumple sus funciones y organización donde sólo el 29.7% de los trabajadores se comunican de manera idónea.

En relación al nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, se aprecia que el 64.29% se da A veces, el 20.00% es Siempre y el 15.71% Nunca. Concuerda con Molina & Zenteno (2015). “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de gestión administrativa, financiera y comercialización de la CEM Austrogas de la Ciudad de Cuenca, periodo 2013”. Tipo de estudio descriptivo, con una población y muestra de 18 empleados de la gestión administrativa. Concluye: Que la evaluación del clima organizacional mediante la encuesta, reflejo que le 65% del personal evaluado está conforme con las condiciones que ofrece la empresa; este porcentaje se ve afectado por que los empleados se encuentran insatisfechos con el componente Salario del facto higiénico. El 100% del personal se encuentra muy en desacuerdo con el componente Salario, encontrándose este en un punto crítico que ocasiona mayor insatisfacción. Los resultados indican que el factor intrínseco se encuentra relativamente bien debido a que el 55% del personal se siente satisfecho; puntualizando que tres de los componentes, Reconocimiento, Equidad y Responsabilidad, muestran falencias siendo estos causantes de desmotivación.

V. CONCLUSIONES

- Se determina que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor $r = 0.856$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor gestión administrativa existirá un mejor desempeño laboral en relación a la percepción de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.
- Se determina que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor $r = 0.695$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor planeación existirá un mejor desempeño laboral en relación a la percepción de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.
- Se determina que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión organización de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor $r = 0.542$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor organización existirá un mejor desempeño laboral en relación a la percepción de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.
- Se determina que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión responsabilidades del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor $r = 0.652$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor responsabilidades existirá una mejor gestión administrativa en relación a la percepción de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.
- Se determina que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la dimensión desempeño en el puesto del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay. Con un valor $r = 0.638$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante un mejor desempeño en el puesto existirá una mejor gestión administrativa en

relación a la percepción de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

VI. RECOMENDACIONES

- Al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Manantay, a través de sus funcionarios públicos implementar estrategias para la realización de la gestión administrativa y desempeño laboral, con el fin de que los trabajadores sean eficientes y responsables en el desempeño laboral, toda vez que los resultados de la investigación en su mayoría de los encuestados lo consideran en el término bueno y regular.
- Al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Manantay, se recomienda designar a los trabajadores de acuerdo al Manual de Organización y Funciones que sean especialistas y/o tengan conocimiento en materia (administración pública), para que se realice un trabajo adecuado de acuerdo a las dimensiones de planeación, organización, dirección, control, administración de procesos, desarrollo de personas, trabajo en equipo y liderazgo, a fin de mejorar la gestión administrativa en la Municipalidad.
- Al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Manantay, se recomienda a la a través de sus funcionarios públicos implementar mecanismos de gestión administrativa que sean rápidos acorde a la ley de procedimientos administrativos en la Municipalidad, a fin de que los trabajadores puedan observar los cambios, como algo bueno.
- Al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Manantay, seguir aplicando correctamente los indicadores de comunicación, respeto, ya que a través de los canales comunicativos, conforme lo vienen realizando, los usuarios consideran que se encuentran satisfechos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Amador, J. (2008) Definición de Administración.

Arana, K. & Vásquez, A. (2015) La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014. Perú.

Anzola S. (2002) Administración de Pequeñas Empresas. Segunda Edición. Editorial McGraw Hill, México 2002. Pg.- 70.

Caisa, S. (2014) La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato. Ambato – Ecuador.

Casa, M. (2015) Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015. Universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas – Perú.

Carrasco, S. (2006), Metodología de la Investigación Científica, Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Coello, V. (2014) Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (Claro). Universidad de Guayaquil. Ecuador.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición. Editorial McGraw Hill. México.

Iturralde, j. (2011) La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la Ciudad de Ambato en el año 2010. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991): "A three component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98.
- Molina, K. (2015) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de gestión administrativa, financiera y comercialización de la CEM Austrogas de la Ciudad de Cuenca, periodo 2013. Universidad de Cuenca. Ecuador.
- Novoa O. (2016) Gestión administrativa y desempeño laboral a los servidores públicos de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia 2016. Tesis de posgrado. Pucallpa Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Panduro, W. (2018) Motivación y desempeño laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2017. Universidad César Vallejo. Perú.
- Tamay, J. (2017) La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica "Los Ángeles de Chimbote", Chiclayo 2015.
- Vigo, E. (2015) La gestión administrativa actual y su incidencia el desempeño laboral de los trabajadores del Hotel & Spa "La Hacienda" año 2015. Universidad César Vallejo. Trujillo - Perú.
- Veintimilla, E. (2014) La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje. Universidad Técnica de Machala. Ecuador.
- Villegas, L. (2015) Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP-2012. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima Perú.
- Wester, J. H. (2008). "Dimensiones y retos de una educación para la responsabilidad ciudadana". *Utopía y praxis latinoamericana*. N° 42. *Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*. CESA-FCES, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela.

ANEXOS

ANEXO N° 01: Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

Autora: Olivia Ríos Ordoñez

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
General:	General:	General:	VARIABLE 1: Gestión administrativa	
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018	Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018	Dimensiones	Indicadores
			Planeación	Comunicación de las estrategias Comunicación de las metas
			Organización	Entender procesos Definir responsabilidades
			Dirección	Identificar problemas y oportunidades Diagnosticar problemas
Pe1.¿Cuál es la relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?	Oe1. Establecer la relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018	He1. Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018	Control	Mejorar el control de la institución Medir comportamientos.
			VARIABLE 2: Desempeño laboral	
Pe2.¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?	Oe2. Establecer la relación entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018	He2. Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018	Dimensiones	Indicadores
			Responsabilidades	Cumplimiento de las funciones del MOF Responsabilidad en el desempeño de funciones
			Desempeño en el puesto	Lograr los objetivos propuestos en plazos Logros los objetivos y metas minimizando tiempo
			Compromiso institucional	Identificación con la institución Participación en las actividades programadas
Pe3.¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?	Oe3. Establecer la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018	He3. Existe relación entre los dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018	Recompensas	Satisfacción por el salario e incentivos que recibe. Motivado con los reconocimientos que recibe.
Pe4.¿Cuál es la relación entre la control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?	Oe4. Establecer la relación entre la control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018	He4. Existe relación entre la control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018		

Pe5.¿Cuál es la relación entre las responsabilidades y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?	Oe5. Establecer la relación entre las responsabilidades y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018	He5. Existe relación entre las responsabilidades y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018		
Pe6.¿Cuál es la relación entre el desempeño en el puesto y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?	Oe6. Establecer la relación entre el desempeño en el puesto y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018	He6. Existe relación entre el desempeño en el puesto y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018		
Pe7.¿Cuál es la relación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?	Oe7. Establecer la relación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018	He7. Existe relación entre el compromiso institucional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018		
Pe8.¿Cuál es la relación entre la recompensas y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018?	Oe8. Establecer la relación entre la recompensas y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018	He8. Existe relación entre la recompensas y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA	
TIPO: Básica, Descriptivo correlacional.	POBLACIÓN: 602 trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario para medir la gestión administrativa.	ESTADISTICA DESCRIPTIVA:	
DISEÑO: No experimental transversal correlacional	MUESTRA: 70 trabajadores del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Manantay.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario para medir el desempeño laboral.	-Tabla de frecuencia	
MÉTODO: Hipotético deductivo.			-Tabla de porcentajes	
			- Gráficos de barras	
			ESTADISTICA INFERENCIAL:	
			Para la contrastación de las hipótesis se aplicó la Prueba no paramétrica de Pearson.	

ANEXO Nº 02
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

TESIS: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa 2018.

Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.

(1) Nunca (2) A veces (3) Siempre

DIMENSIÓN		ÍNDICES		
Nº	PLANEACIÓN	1	2	3
1	¿Los trabajadores tienen capacidad de gestión en la institución?			
2	¿Los trabajadores son eficientes en la gestión administrativa?			
3	¿Los trabajadores utilizan estrategias que les permite identificar problemas y oportunidades?			
4	¿Los trabajadores de la municipalidad cambian permanentemente sus escalas de valores en bien de la institución?			
5	¿El jefe asigna responsabilidades rotativas a sus trabajadores?			
6	¿El jefe valora los aportes de sus trabajadores?			
Nº	ORGANIZACIÓN			
7	¿Los trabajadores de la municipalidad trabajan acorte al indicador de eficiencia y eficacia?			
8	¿Los trabajadores de la municipalidad resuelven oportunamente los conflictos que se presentan por parte de los usuarios?			
9	¿Los trabajadores brindan seguridad y firmeza en los servicios que brinda a los usuarios?			
10	¿El jefe permite a sus trabajadores demostrar el profesionalismo en sus actividades?			
11	¿El jefe envía a capacitación en la mejora de atención a que brinda a los usuarios?			
DIMENSIÓN		ÍNDICES		
Nº	DIRECCIÓN	1	2	3
12	¿El jefe considera que los aportes de sus trabajadores son importantes para la mejora continua?			
13	¿El jefe brinda capacitaciones a sus trabajadores para mejorar el desempeño de sus actividades?			
14	¿El jefe evalúa el desempeño que realizan los trabajadores?			
Nº	CONTROL			
15	¿Los trabajadores de la municipalidad tienen cercanía con las necesidades del usuario?			
16	¿Ustedes como trabajadores de la municipalidad tiene el buen manejo de los instrumentos de gestión?			

ANEXO Nº 02
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

TESIS: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa 2018.

Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.

(1) Nunca (2) A veces (3) Siempre

DIMENSIÓN		ÍNDICES		
Nº	RESPONSABILIDAD	1	2	3
1	¿Los empleados conocen sus funciones contempladas en el MOF?			
2	¿Los trabajadores respetan las reglas y políticas de la institución, aún con sus discrepancias?			
3	¿Cada trabajador recibe junto a su contrato o designación el reglamento interno de la institución?			
4	¿Los empleados de su área valoran las actividades que realizan?			
5	¿Los trabajadores de su respetan su horario laboral con responsabilidad?			
Nº	DESEMPEÑO EN EL PUESTO	1	2	3
6	¿Los empleados de su área se preocupan por el cumplimiento de metas en los plazos previstos?			
7	¿Hay trabajadores que ayudan a superar las dificultades que tienen sus compañeros de trabajo para lograr sus objetivos?			
8	¿La mayoría de los trabajadores alcanza las metas propuestas en su área de trabajo?			
9	¿Siempre hay empleados que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto?			
10	¿Hay trabajadores que ayudan a superar las dificultades que tienen sus compañeros de trabajo para lograr sus objetivos?			
Nº	COMPROMISO INSTITUCIONAL	1	2	3
11	¿Los trabajadores se identifican con la misión y visión de la institución?			
12	¿Los trabajadores reciben estimulación por los órganos superiores por cierto logros alcanzados?			
13	¿Los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones?			
14	¿La mayoría de los empleados le gustaría permanecer en eventos institucionales?			
Nº	RECOMPENSAS	1	2	3
15	¿El salario de los trabajadores de su área está en el promedio estándar de la escala laboral?			
16	¿Se puede afirmar que los ingresos de los trabajadores de su área justifican su esfuerzo como profesionales?			
17	¿Los trabajadores que recibieron reconocimientos por sus superiores muestran mejor desempeño?			
18	¿Hay trabajadores que renunciaron por considerar injusto sus remuneraciones?			
19	¿Los trabajadores se han mostrado agradecidos por el reconocimiento recibido por la institución?			

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- Nombre de la Escala** : Gestión administrativa
- Administración** : Individual
- Duración** : 15 a 20 minutos aproximadamente
- Aplicación** : Trabajadores con dependencia laboral
- Significación** : Nivel de percepción global de la gestión administrativa y específica con relación a la planificación, organización, dirección y control.
- Tipificación** : Se empleó una escala diagnóstica general total, cuyos rangos abarcan de [24 al 40] para el nivel deficiente; de [41 a 56] para el nivel regular y de [57 a 72] para el bueno. Para las dimensiones se empleó escalas diagnósticas específicas: Los rangos abarcan de [6 al 10] para el nivel deficiente; de [11 a 14] para el nivel regular y de [15 a 18] para el nivel bueno.
- Descripción** : La escala gestión administrativa fue diseñada y elaborado por el economista Hugo Vicente Flores Bonifacio como parte de la tesis de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo (Sede Pucallpa). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 24 ítems que exploran la variable gestión administrativa definida operacionalmente como el arte de hacer las cosas bien a través de y con la gente, la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.

Los cuatro factores que se determinaron en función al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

I. **PLANIFICACIÓN**(1, 2, 3, 4, 5, 6)

Apreciación del trabajador con respecto a la planificación como instrumento fundamental que se encargará de guiar las acciones futuras en la institución.

II. **ORGANIZACIÓN** (7, 8, 9, 10, 11, 12)

Se encarga de determinar el nivel de organización que existe en la institución y si responde a lo previamente planificado.

III. **DIRECCIÓN**(13, 14, 15, 16, 17, 18)

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

IV. **CONTROL** (19, 20, 21, 22, 23, 24)

Percepción del grado de control que existe y la posibilidad de hacer más eficiente el funcionamiento de las diversas actividades que realiza la institución.

La aplicación del instrumento es manual, para la calificación debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarización para acceder a la puntuación de factores y escala general de gestión administrativa que de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 3 puntos, con un total de 72 puntos como máximo en una escala general y de 18 puntos para cada uno de los factores. Las categorías diagnósticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas; se toma como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción de la gestión administrativa y a menor puntuación es la interpretación contraria.

ANEXO N° 03
BASE DE DATOS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ORDEN	PLANEACIÓN					ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN				CONTROL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	2	2	1	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
2	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	
3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	
4	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
5	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	1	1	
6	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	
7	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	
8	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
9	1	1	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	
10	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	
12	2	1	1	3	1	3	2	1	3	2	1	1	3	5	2	3	
13	3	2	2	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	
14	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	
15	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	
16	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	1	2	
18	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	
19	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	
21	1	1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	3	3	2	3	3	
22	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	1	1	3	2	
23	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	
24	2	3	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	1	3	1	3	
25	1	1	1	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	
26	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	
27	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
28	1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	
29	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	1	2	3	2	1	1	
30	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	
31	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
32	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
33	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	
34	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
35	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	

36	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
37	3	1	1	5	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1
38	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
39	2	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	2	2	3	3	2
40	1	1	5	2	2	1	3	1	1	1	2	3	2	1	3	2
41	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
42	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3
43	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
44	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
45	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
46	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
47	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
48	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3
49	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1
50	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2
51	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3
52	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2
53	3	1	1	3	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3	1	2
54	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2
55	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4
56	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2
57	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2
58	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
59	3	1	1	3	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	1
60	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
61	2	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	2	2	3	3	2
62	1	1	3	2	2	1	3	1	1	1	2	3	2	1	3	2
63	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
64	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3
65	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
66	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
67	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
68	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
69	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
70	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3

BASE DE DATOS PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

ORDEN	RESPONSABILIDADES					DESEMPEÑO EN EL PUESTO					COMPROMISO INSTITUCIONAL					RECOMPENSAS			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	2	1	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
2	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
4	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
5	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	1	1	1
6	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
7	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
8	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
9	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	3	2	1	2
10	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
11	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
12	3	1	1	3	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	5	3	2	2	3
13	3	2	2	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
14	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2
15	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1
16	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2
17	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3	1	1	2
18	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	2	3
19	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
21	3	1	1	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3
22	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	3	2
23	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1
24	3	3	2	2	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	2	3
25	3	1	1	3	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	3
26	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3
27	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
28	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3
29	1	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1
30	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2
31	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
32	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
33	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1
34	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
35	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2

36	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2
37	1	1	1	5	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	1	3	1
38	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
39	2	2	1	3	1	3	1	1	1	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2
40	2	1	5	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	2
41	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3
42	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3
43	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
44	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
45	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
46	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
48	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
49	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	1
50	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2
51	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
52	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2
53	2	1	1	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2
54	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2
55	4	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4
56	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2
57	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
58	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2
59	1	1	1	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	1	3	1
60	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2
61	2	2	1	3	1	3	1	1	1	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2
62	2	1	3	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	2
63	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3
64	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3
65	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
66	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
67	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
68	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
70	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3

ANEXO N° 04
CONSTANCIA DE APLICACIÓN

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Pucallpa, 19 de Junio 2018.

Señora:
Ketty Elizabeth Sánchez Fasabi
Alcaldesa de la Municipalidad Distrital de Manantay
Presente.-

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA EN LA INSTITUCIÓN

Tengo el agrado de dirigirme a su digno Despacho para saludarlo muy cordialmente y a la vez comunicarle que en el crecimiento de mi conocimiento profesional estoy cursando la Maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo – Escuela de Posgrado Filial Pucallpa, en tal sentido el Proyecto de Tesis denominado "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018".

Por lo expuesto, solicito a usted la Autorización correspondiente para realizar la Encuesta de los Cuestionarios correspondientes a los Trabajadores que conforman la institución.

Sin otro particular y a la espera de la pronta respuesta me suscribo de usted con la seguridad de que dicho proyecto de tesis servirá para conocer la motivación y el desempeño laboral con que cuenta el personal.

Atentamente,



Olivia Ríos Ordoñez
DNI N° 41539395

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY	
MESA DE PARTES	
RECIBIDO	
19 JUN 2018	
N° DE EXPEDIENTE	9159
HORA 11:15a	FIRMA 

ANEXO N° 05

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TESIS: "Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018".

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

OBJETIVO: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

DIRIGIDO A: Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Manantay

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Mozombite Balvin Sheyby Sharon

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



Mg. Ab. Sheyby Sharon Mozombite Balvin
Reg. CAU N° 908

ANEXO Nº 05

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: "Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018"

Autora: Olivia Rios Ordoñez

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	CITERIOS DE EVALUACIÓN												Observación y/o recomendación
			OPCIÓN DE RESPUESTA		Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión administrativa	Planeación	- Comunicación de las estrategias. - Comunicación de las metas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Organización	- Entender procesos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Dirección	- Definir responsabilidades - Identificar problemas y oportunidades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Control	- Diagnosticar problemas. - Mejorar el control de la institución. - Medir comportamientos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Responsabilidades	- Cumplimiento de las funciones MIOF. - Responsabilidad en las funciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Desempeño laboral	Desempeño en el puesto	- Lograr los objetivos propuestos en plazos. - Lograr los objetivos y metas minimizando tiempos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Compromiso Institucional	- Identificación con la institución. - Participación de las actividades programadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Recompensas	- Satisfacción por el salario e incentivos que recibe. - Motivado con los reconocimientos que recibe.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mozambique Balvin Shoyby Sharon

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión. Pucallpa, de Junio del 2018.

[Firma]
Mg. Ab. Sharon Shoyby Mozambique
Reg. CAU Nº 908

ANEXO N° 05

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TESIS: "Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018".

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

OBJETIVO: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

DIRIGIDO A: Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Manantay

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ferreiros Rengifo Catherine

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



Mg. Lic. Adm. Catherine Ferreyros de Ojeda
CLAD N° 04169

ANEXO Nº 05

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018"
 Autora: Olivia Ríos Ordoñez

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											
			OPCIÓN DE RESPUESTA		Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Observación y/o recomendación	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión administrativa	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación de las estrategias. - Comunicación de las metas. 	✓		✓		✓		✓		✓			
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Entender procesos. - Definir responsabilidades 	✓		✓		✓		✓		✓			
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar problemas y oportunidades. - Diagnosticar problemas. 	✓		✓		✓		✓		✓			
	Control	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el control de la institución. - Medir comportamientos. 	✓		✓		✓		✓		✓			
Desempeño laboral	Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las funciones MOF. 	✓		✓		✓		✓		✓			
	Desempeño en el puesto	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad en las funciones. - Lograr los objetivos propuestos en plazos. - Lograr los objetivos y metas minimizando tiempos. 	✓		✓		✓		✓		✓			
	Compromiso Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con la institución. - Participación de las actividades programadas. 	✓		✓		✓		✓		✓			
	Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción por el salario e incentivos que recibe. - Motivado con los reconocimientos que recibe. 	✓		✓		✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Aplicable después de corregir ()
 Apellidos y nombres del juez evaluador: Renjifo Catherina
 Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión. Paul Pucallpa, de Junio del 2018.

Mg. Lic. Alma Catherine Ramirez de Olivera
 CLAD Nº 04169

ANEXO N° 05

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TESIS: "Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018".

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018.

DIRIGIDO A: Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Manantay

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

OLANO DEL CASTILLO, REYNA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORA

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------


Dra. Reyna Chano Del Castillo

ANEXO Nº 05

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018"

Autora: Olivia Ríos Ordoñez

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA		CITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación		
			SI	NO	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
					SI	No	SI	No	SI	No	SI	No			
Gestión administrativa	Planeación	- Comunicación de las estrategias. - Comunicación de las metas.													
	Organización	- Entender procesos.													
	Dirección	- Definir responsabilidades - Identificar problemas y oportunidades.													
	Control	- Diagnosticar problemas. - Mejorar el control de la institución. - Medir comportamientos.													
Desempeño laboral	Responsabilidades	- Cumplimiento de las funciones MOF. - Responsabilidad en las funciones.													
	Desempeño en el puesto	- Lograr los objetivos propuestos en plazos. - Lograr los objetivos y metas minimizando tiempos.													
	Compromiso institucional	- Identificación con la institución.													
	Recompensas	- Participación de las actividades programadas. - Satisfacción por el salario e incentivos que recibe. - Motivado con los reconocimientos que recibe.													

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez evaluador:

Especialidad del validador: DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Pucallpa, 7 de Junio del 2018.

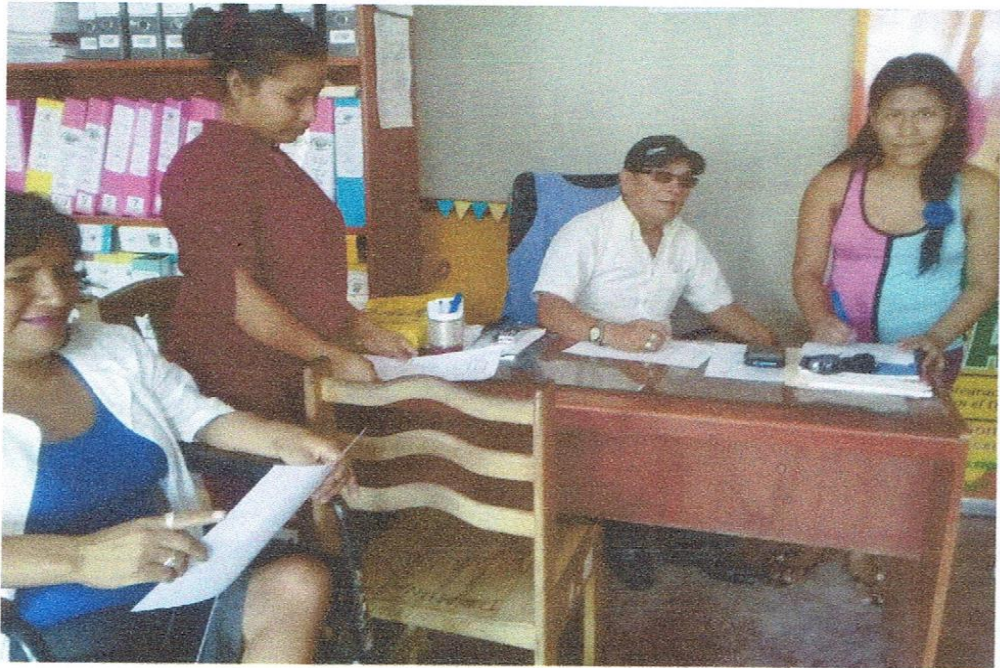
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

[Firma]
Dra. Reyna Olano Del Castillo

ANEXO 06
GALERIA DE FOTOGRAFÍAS



ANEXO 06
GALERIA DE FOTOGRAFÍAS



ANEXO 06
GALERIA DE FOTOGRAFÍAS

