



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión Administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca -
Cañete 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Callirgos de la Cruz, Danilo Eduardo (ORCID: 0000-0003-0469-3652)

ASESOR:

Dr. Núñez Lira, Luis (ORCID: 0000-0003-3542-9117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi Madre María Luisa de la Cruz Ávila, a mi Padre Eduardo José Callirgos Torres, a mis hermanos y para aquellas personas que confiaron y me dieron fuerza día a día para seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios por la oportunidad de estudiar en la Universidad César Vallejo, la cual llevaré siempre en mi corazón como uno de los más lindos recuerdos, a mis asesores de tesis y a mis padres, pues el poder terminar mi carrera es en gran parte por un esfuerzo tanto de ellos como mío.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **DANILO EDUARDO CALLIRGOS DE LA CRUZ**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA - CAÑETE 2019

Fecha: 9 de agosto de 2019

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Flor de Maria Sánchez Aguirre

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Pedro Novoa Castillo

Firma: 

VOCAL: Dr. Luis Alberto Núñez Lira

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

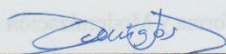
Declaratoria de Autenticidad

Yo, Danilo Eduardo Callirgos de la Cruz, estudiante de la Escuela de Posgrado del programa Maestría de Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo. Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado “Gestión Municipal y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019” en 54 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de agosto de 2019



Danilo Eduardo Callirgos de la Cruz

DNI N° 72890534

Presentación

Señores Miembros del Jurado, de conformidad con las líneas de investigación y los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presento ante vosotros el presente trabajo de investigación titulada “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019”. El mismo que ha sido elaborado para optar el Grado académico de Maestro en Gestión Pública.

La citada investigación tuvo como objetivo: determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019

En el trabajo mencionado describimos siete capítulos, en los cuales se encuentran: Capítulo I: Introducción; Capítulo II: Método; Capítulo III: Resultados; Capítulo IV: Discusión; Capítulo V: Conclusiones; y Capítulo VI: Recomendaciones.

Señores Miembros del Jurado, espero que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por esta casa de estudios y merezca su aprobación, asimismo, deseo sirva de aporte a quien desea continuar un estudio de esta naturaleza.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de Sustentación	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	8
2.1 Tipo y Diseño de Investigación	8
2.2 Operacionalización de variables	8
2.3 Población, muestra y muestreo	9
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	10
2.5 Procedimientos	10
2.6 Método de análisis de datos	11
2.7 Aspectos éticos	11
III. Resultados	11
IV. Discusión	11
V. Conclusiones	12
VI. Recomendaciones	12
Referencias	14
Anexos:	20
Anexo 1: Matriz de Consistencia	21
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	22
Anexo 3: Certificados de Validación de Instrumentos	24
Anexo 4: Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad	36
Anexo 5: Base de Datos y resultados de contratación de hipótesis	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable 1: Gestión Administrativo	8
Tabla 2: Operacionalización de la variable 1: Desempeño Laboral	9
Tabla 3: Población y muestra del estudio	9
Tabla 4: Resultado de Confiabilidad	11
Tabla 5: Base de datos de los resultados de Gestión Administrativo	38
Tabla 6: Base de datos de los resultados de Desempeño Laboral	39
Tabla 7: Base de datos de los resultados de Hipotesis General	40

Resumen

La presente investigación que lleva como nombre “Gestión Administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019” tiene como finalidad de determinar la relación que se relaciona la gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad de Chilca - Cañete 2019.

El presente trabajo tiene como método cuantitativo, de tipo de investigación no experimental - descriptiva, con el diseño correlacional de corte transversal, se ha tomado como muestra un total de 40 trabajadores de la Municipalidad de Chilca. El trabajo de investigación se desarrolló mediante una recolección de datos, en cual se efectuó teniendo como técnica de instrumento a 2 cuestionarios de encuestas, lo que nos permitió reunir información detallada sobre la gestión administrativa y desempeño laboral.

Para la validez de los instrumentos se utilizó el programa SPSS 25, lo cual salió como resultado verídicos y seguros en la investigación.

Palabras Claves: Gestión Administrativa, Desempeño Laboral, Planeación, Organización, Dirección, Control, Eficacia y Eficiencia

Abstract

The present investigation that takes like name "Administrative Management and labor performance in the District Municipality of Chilca - Cañete 2019" has comma order to determine the relation that relates the administrative management and labor performance in the Municipality of Chilca - Cañete 2019. The present work has as a quantitative method, of non - experimental - descriptive type of research, with the cross - sectional correlational design, a sample of 40 workers from the Municipality of Chilca has been taken as sample. The research work was developed through a data collection, which was carried out using two instrument questionnaires as an instrument technique, which allowed us to gather detailed information on administrative management and work performance.

For the validity of the instruments, the SPSS 25 program was used, which resulted in true and safe research results.

Keywords: Administrative Management, Labor Performance, Planning, Organization, Direction, Control, Efficiency and Efficiency

I. Introducción

La gestión administrativa y el desempeño laboral son las variables que vamos a iniciar en la presente investigación; hay que recordar que la gestión administrativa es un mecanismo fundamental para las entidades públicas, para un crecimiento eficaz obteniendo así objetivos y metas que se intenta alcanzar, esto va conjuntamente con el desempeño laboral en cual se aprecia su rendimiento laboral al momento de desempeñar funciones y cargos asignados, en donde se apreciara sus actitudes, aptitudes y capacidades como trabajador.

En la Municipalidad de Chilca, uno de los grandes problemas que se viene generando, es la gestión administrativa, se caracteriza porque los trabajadores del área administrativa desconocen del procedimiento administrativo. Son personas ocupan el puesto de trabajo sin tener conocimiento de una profesión ni mucho menos contar con experiencia laboral; esto hace que el municipio tenga una deficiencia y mala gestión administrativa; teniendo en cuenta el aumento poblacional, generando así un malestar a los usuarios por falta de capacidad, responsabilidad y carencia en el área administrativa.

Por otra parte, tenemos el desempeño laboral, que es otro problema que se da en el municipio, por la falta de rendimiento y capacidad de los trabajadores al momento de ejercer sus funciones dentro del área correspondiente. Esto se debe que no hay una convocatoria de personal adecuada al momento de seleccionar a personas capaces de cumplir sus funciones laborales, por ende, no hay un buen rendimiento laboral y además por la falta de personal preparada que pueda cumplir sus funciones.

Por lo tanto, en el problema de investigación se plantea ¿Cuáles el nivel de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la Municipalidad de Chilca - Cañete 2019?

Realizando el análisis sobre gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad, al respecto para Salazar, Díaz, Benalcázar y Acuña (2018) Huamán (2018) y Botero (2017) sostienen que la gestión administrativa cumple funciones y acciones importantes dentro de la gestión pública, que se relacionan con las acciones de los procedimientos administrativos dentro de las entidades públicas. Esto hace que los funcionarios públicos lleguen a tomar decisiones importantes que son basados a sus conocimientos, procedimientos, valores y experiencias laborales, generando una buena expectativa y confianza a los usuarios con la mayor eficacia de poder resolver sus trámites en el área administrativa.

Asimismo, Cañizares, Pombosa, Espín y Morales (2018) y Ramírez, Ramírez y Calderón (2017), señalan que los procedimientos administrativos son un grupo de

actividades, combinados con las funciones de la planificación, organización y previsión, que van dirigidos al futuro; teniendo en cuenta la dirección y el control que se va dirigido al manejo de las entidades e instituciones cumpliendo las misiones que están orientados a los cumplimientos de las metas.

Por otra parte, De la Garza, Yllan y Barredo (2018) y Figueroa, Rodríguez y Paredes (2016), nos especifica que la gestión administrativa lo que se necesita en toda institución pública es que sea más eficiente al uso de los recursos públicos y lo primordial en toda gestión es la ética profesional, como servidor y funcionario público; por ende, es elemental la ética para el ejercicio de un cargo público. Además, hay que mencionar que la eficiencia es un factor que está dirigido a la toma de decisiones y al trabajo en equipo, que se genera en el trabajo mediante la comunicación y el desempeño laboral del personal del área administrativa. (García y Surfano 2017)

Otras investigaciones relacionadas a la gestión administrativa; la educación pública cuenta con una proporción desarrollada con el propósito de examinar el progreso de la administración como la realización de presupuesto, definición de gastos y procesos de compras. En el sector público o privado tiene como propósito alcanzar dichas funciones; asimismo la gestión administrativa está concentrado en el crecimiento por los superiores de las instituciones educativas, que deciden en invertir los gastos del dinero girado por el estado (Pacheco, Robles y Ospino 2018; Yalle 2015)

Por otra parte; (Carrión, Zula, Palacios y Castillo 2016) nos dice que la gestión administrativa ayuda a progresar a tener buenos rendimientos obteniendo así buenos resultados generando un impacto. Complementando, (Mendoza 2017) tiene una personalidad sistematizada, al ser la conductora de operaciones que está dirigido a los resultados del éxito, obteniendo las funciones de controlar, dirigir, planear y organizar

En la administración municipal existe mucha deficiencia y falta de capacidad; esto hace que muchas municipalidades no llegan a trabajar correctamente; y a la vez no se llega obtener los objetivos y metas respecto a las gestiones. Incluso, podemos mencionar que aún existen municipalidades en los cuales no se trabaja correctamente el área de gestión, en donde no se realiza un trabajo de conciencia y transparencia en gestiones distritales y locales. En el ámbito municipal, se descubren errores en la transparencia de gestión en donde los ciudadanos, usuarios y trabajadores no tienen acceso a información administrativo. (Mariel 2017; Carrasco 2017; Jiniesta 2014;)

En relación al desempeño laboral de los trabajadores, para (Quero, Mendoza y Torres 2014; Reynaga 2014) el desempeño laboral son las funciones que son realizadas por

un trabajador de una entidad o empresa. El desempeño laboral se inicia por el nivel de ocupación logrado por el trabajador, cumpliendo sus funciones encomendadas obteniendo las metas y objetivos. En efecto, el desempeño laboral se somete a las actitudes y habilidades del trabajador, evaluando el desempeño dentro de sus funciones que sean necesario, para el mejoramiento de la institución o entidad. En tanto, las personas que desempeñan sus funciones dentro de su centro de laborales efectuando así el éxito, por ende, es importante la evaluación de los trabajadores para evaluar el perfil y que tipos de roles pueden desempeñarse dentro de una entidad. En tal sentido, es importante el desempeño laboral porque ahí se puede apreciar el rendimiento del trabajador y el vínculo entre sus competencias y el cargo que poseen. (Chiang y San Martín 2015; Palmar y Valero 2014)

Teniendo la importancia de la gestión administrativa; (Lozano y Tamayo 2016) nos mencionan que la ética en la administración es para impedir la corrupción, para que no existan malos manejos entre los contribuyentes y administración. Debemos resaltar que es importante la gestión de la ética administrativa en las entidades públicas, así estaríamos previniendo la corrupción y evitando sanciones a los empleadores. Complementando, se necesita tomar buenas decisiones, generando así un balance competitivo, esto hace demostrar la toma de decisiones por parte de los administradores que se usan los procesos administrativos, acertando y analizando la información requerida en su momento, haciendo prevalecer las funciones dentro de la gestión administrativa. (Velázquez, Ponce y Franco 2016)

Formar parte de la gestión administrativa en las municipalidades, los actos administrativos son los funcionarios municipales se han ejecutado por medio de los recursos administrativos de los procesos contenciosos administrativo y de otros poderes judiciales. Asimismo; los contratos administrativos son reglamentados por la ley. Así mismo; la declaración administrativa es una facultad con aspectos excepcionales, que son otorgados a la administración a favor de las normas del derecho público. La reglamentación de los procedimientos administrativos de contrataciones es realizada por la municipalidad que se adaptan a las normas, esto otorga las concesiones de prestar servicio a las municipalidades. (Ignacio 2016; Cervantes 2013)

Para culminar con la parte de antecedentes, (Lara 2016), nos señala que para progresar en la gestión administrativa de una institución o entidad, lo primordial que se debe hacer es realizar capacitaciones a todo el personal, de este modo se estimulará y se

ayudará al personal de trabajo a tener un buen desenvolvimiento en el área administrativa, así se podrá lograr los objetivos planificados y tener una buena satisfacción laboral.

Diversos teóricos definen a la variable gestión administrativa, son procesos o conjunto de actividades que están orientadas al cumplimiento de los objetivos y metas de la organización y estas decisiones son realizadas por los órganos de dirección y control de una entidad, que se basan a los principios y procedimientos administrativos. (Ocampos y Valencia 2017)

Según Chiavenato (2012) nos menciona que la planeación es la precisión de una situación a futuro de una entidad o empresa, generando productividad y buenas innovaciones. Complementando, se tiene que preguntar cuatro preguntas primordiales que son: ¿Qué hacer?, ¿Cómo?, ¿Cuándo hacerlo? y ¿Quién debería hacerlo?; estas preguntas nos ayudarán a determinar más claramente la planeación. (Franklin 2007)

De acuerdo con (Ocampos y Valencia 2017) la Primera Dimensión: La Planeación; nos señala que es un grupo estructurado con pasos que nos permite acceder a la definición de los objetivos de una entidad o organización con la prioridad de efectuar dichos objetivos. Además; efectúa ciertas funciones importantes como escoger y manifestar las labores que se quiere obtener con los objetivos y instaurar un plan específico de logros resaltando la imaginación para descubrir nuevos resultados.

Siguiendo con la primera dimensión; para (Inocente 2019) la planificación se basa en constituir objetivos organizacionales, estableciendo estrategias para obtener métodos detallados que nos permitan formar y organizar las funciones de una organización.

Podemos decir como un comentario del párrafo de arriba, que la planeación está orientada a ciertos puntos determinados hacia donde quiere llegar, disminuyendo la inseguridad de actividades.

Los indicadores de esta primera dimensión son:

- Los Objetivos. - Está dirigido a las metas, a los resultados o conclusiones que se desea alcanzar en un límite de tiempo por la organización.
- Estrategias. - Especifica de qué manera se quiere conseguir los objetivos desarrollados por la organización, mediante su misión (presente) y visión (futuro).
- Toma de decisiones. - Dentro de los procedimientos de planeación, las decisiones que se da dentro de una organización se debe efectuar las diferentes acciones que se permite realizar con los objetivos organizacionales.

Pasamos como Segunda Dimensión: Organización (Ocampos y Valencia 2017) que es el procedimiento que se encarga de organizar y asignar el trabajo requerido. Así

mismo; define que cada recurso y actividad que se necesita conseguir con los objetivos de una organización y que después se debe encargarse de diseñar con la manera de combinarla en un grupo organizado.

Continuando con la segunda dimensión; tenemos a (Inocente 2019) que nos señala que la organización es el procedimiento que se basa en definir las tareas que se van a efectuar para obtener lo previsto, planteado y estableciendo las tareas cumpliendo así las metas propuestas, creando así una organización con los procedimientos y los recursos asignados.

Los indicadores de esta dimensión son:

- Estructura Organizacional. - Es la organización de como se reúnen los grupos de trabajos y se especifica el vínculo de las autoridades y la responsabilidad de una organización.
- Diseño Organizacional. - Es la representación educada en los vínculos laborales de las organizaciones, en donde se determina la división del trabajo y las correlaciones de relación al interior de una organización.

Así mismo continuamos con la Tercera Dimensión: Dirección (Ocampos y Valencia 2017) nos explica que es la realización de las funciones de todas las actividades, considerando como dirigir los componentes que el ser humano realiza la hacia eficiencia productivo, orientado a los trabajadores a la esencia de la colaboración, inspirando la seguridad dentro del trabajo, incitar el trabajo personal y grupal y enlazar variedades tipos de actividades como los recursos y el personal apropiado.

Siguiendo con la Tercera dimensión; (Inocente 2019) nos dice que son todas las actividades o operaciones que se realiza comienza desde el rumbo de la conducta organizacional; esto se incorpora el principio de la conducta individual (actitudes, aprendizaje y personalidad). Además; podemos agregar que la dirección es el procedimiento que se enlaza con el liderazgo y motivación ambos de adecuan al grupo de trabajo; con el propósito de lograr los objetivos que se han propuesto dentro de los procedimientos,

Los indicadores de esta dimensión son:

- Liderazgo. - Nos detalla la interacción que existe entre los directivos y administradores, ambos tienen que tener la confianza y el apoyo con el propósito de contribuir el logro de los objetivos organizacionales.

- Motivación. - Son las motivaciones que tienen las personas dentro de su ámbito laboral, esto hace que sus capacidades se estimulen, orienten y conserven el comportamiento de sus actividades que permiten cumplir con los objetivos de la organización.
- Comunicación. - Es el vínculo de relación que tienen dos o más personas al momento de interactuar una conversación.

Para culminar nos encontramos con la Cuarta Dimensión: Control (Ocampos y Valencia 2017) es el procedimiento que regula las actividades que afirma lo que se está cumpliendo todo aquello que ha sido planificado y para luego corregirlo de cualquier alejamiento. Todos los jefes tienen la obligación de intervenir en la función de control, para que observen y examinen de que manera sus unidades se están desempeñando los proyectos. Los jefes no saben si sus unidades trabajan como se debe hasta que sea evaluado las actividades que se haya ejecutado y para luego hacer una comparación entre el desempeño con la norma adecuada.

Así mismo; (Inocente 2019) nos señala que la Cuarta dimensión; es el procedimiento que compromete en efectuar las acciones de las inspecciones de las actividades, de este modo asegura y certifica el cumplimiento de todo lo proyectado.

Los indicadores de esta última dimensión son:

- Corrección. - Es el procedimiento que acompaña a la mediación. Los resultados de la mediación se relacionan con los estándares que acceden a los cumplimientos de los objetivos.
- Retroalimentación. - Este procedimiento tiene como objetivo informar a las personas implicadas acerca de las determinaciones asumidas con relación a los procedimientos que se presenta con dificultad.

Asimismo, diversos teóricos definen a la variable desempeño laboral a la evaluación de las funciones, ocupaciones, cargos y experiencias laborales que ha adquirido una persona dentro de sus centros laborales; parte de este procedimiento de control se encarga la administración de recursos humanos. (León 2017)

Para Jara, Asmat y Alberca (2018) nos señalan que el desempeño laboral es la capacidad de evaluación del rendimiento de un trabajador dentro de su puesto trabajo; en donde realiza sus funciones con responsabilidad desempeñando sus labores requeridas (Palmar y Valero 2014)

Con la Primera Dimensión: Eficacia (Leon 2017) nos señala que es la capacidad que se quiere alcanzar con los objetivos dentro de una organización o dentro de nuestro centro laboral.

Siguiendo con la Primera dimensión; para (Vilca 2018) son las entidades que organizan y fomentan la superioridad eficiencia por parte de los trabajadores, esto ocasiona variaciones importantes a las entidades. La eficacia de los trabajadores determina ciertas causas como por ejemplo la responsabilidad, capacidades, eficacia individual y empresarial.

Continuando con (Leon 2017) los indicadores de esta dimensión son:

- Trabajo. - Son todas aquellas actividades o funciones que realiza el ser humano con el propósito de satisfacer sus necesidades.
- Conocimiento. - Es toda aquella recolección de datos o hechos conseguidos por una persona a través de sus experiencias.

De acuerdo a la Segunda Dimensión: Eficiencia (Leon 2017) nos menciona que es establecen correctamente las cosas poniendo a prueba el rendimiento y la habilidad de poder conseguir resultados. Los indicadores de esta dimensión son:

- Responsabilidad. - Es la realización de algunas obligaciones de ciertas actividades que realiza dentro de su centro laboral.
- Liderazgo. - Es la capacidad de una persona que lidera a un grupo de personas que se encuentran bajo su tutela, esto influye en el comportamiento y conducta de las personas y conducirlos hacia las metas propuestas.

Siguiendo con la Segunda Dimensión; para (Vilca 2018) nos señala que son los recursos que se han empleado y la consecuencia de los resultados.

Es el objetivo de estudio que se va a realizar, está basado respecto al tema que debe estar adecuadamente plasmado ya que será el objetivo de estudio el cual se va a conocer y estudiar el cual se va a conocer y estudiar de manera detallada para un mejor conocimiento, en un lugar que sea plasmado con afirmaciones debe estar en forma de pregunta. (Bernal 2010).

El problema general abarca lo que es las variables dependientes e independientes y es que mediante el problema se van a desplegar y generar los problemas específicos y objetivos. PG1 ¿Cómo incide la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca- Cañete 2019?

Los objetivos tienen la particularidad de ser inherentes a las definiciones y delimitaciones de problema de investigación, es decir apunta el fin y hacia donde queremos llegar con la investigación del tema.

Resulta idóneo señalar que los objetivos de una investigación se dividen en general y específicos. En tal sentido, a decir del metodólogo (Monje 2011), “lo define el grado de conocimiento que se pretende alcanzar, orientan el proceso investigativo y determinar el camino a recorrer para su logro”. Siendo que delimitan el enfoque de investigación que se empleara, toda vez que está subordinada al objetivo. Basándose en esta definición se plantea los siguientes objetivos: Determinar como incide la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca-Cañete 2019.

II. Método

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

Enfoque de la Investigación

El presente trabajo, se enfoca a una investigación cuantitativa, ya que se difunde el positivismo, en el cual está enfocado a la ciencia como metodología única. Además, la investigación cuantitativa se encarga de analizar diversos componentes que pueden ser medidos o cuantificados. Toda aquella información recolectada se obtiene mediante la muestra de la población (Hernández, Fernández, Baptista 2014).

Tipo de Investigación

El nivel de investigación es correlacional por su propósito es encontrar relación entre dos variables (Hernández, Fernández, Baptista 2014).

Diseño de Investigación

La presente investigación tiene como diseño no experimental, por que se desarrolla sin manipulación de las variables (Hernández, Fernández, Baptista 2014).

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable 1: Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Núm. ítem	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Planeación	- Objetivos - Estrategias - Toma de Decisiones	1,2,3,4,5,6	Escala: Ordinal 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Adecuado (88 – 110)
Organización	- Estructura organizacional - Diseño organizacional	7,8,9,10,11,12		Poco Adecuado (51 – 87)
Dirección	- Liderazgo - Motivación - Comunicación	13,14,15,16,17		Inadecuada (22 – 50)
Control	- Mediación - Corrección - Retroalimentación	18,19,20,21,22		

Tabla 2

Operacionalización de la Variable 2: Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Núm. ítem	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Eficacia	- Logro de Objetivos - Actitudes - Efectividad	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala: Ordinal 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Adecuado (80– 64)
Eficiencia	- Productividad - Competencias - Liderazgo	9,10,11,12, 13,14,15,16		Poco Adecuado (37 – 63)
				Inadecuada (16– 36)

2.3 Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)

Población

La población esta organizado por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca. Para (Hernández, Fernández, Baptista 2014) nos mencionan que la población es el grupo o conjunto de casos que concuerdan con una lista de especificaciones.

Tabla 3

Población y muestra del estudio

Municipalidad Distrital de Chilca	N	n
Trabajadores	100	40
Total	100	40

Nota: Estadística de la Institución

Muestra

La presente investigación comprende la muestra de 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca 2019. Para (Bernal 2010) nos dice que la muestra forma parte de la población que se trabajara en la investigación, obteniendo así informes básica y requerida para el avance del estudio.

2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad técnica

Para (Booth 2004) nos señala que la técnica es el procedimiento organizado con buenas estructuras, que nos ayudara a brindar la solución adecuada a los problemas de un estudio de investigación. La técnica que se empleo fue la encuesta, ya que nos ayudó a examinar e investigación las opiniones de los trabajadores sobre las variables.

Instrumentos

Para (Abanto 2015) nos dice que el instrumento es el medio en el cual nos ayuda reunir y anotar todos los datos que se ha obtenido, mediante las técnicas. El instrumento que se utilizo fue el cuestionario, que se estableció mediante las variables y dimensiones.

Validez

El tipo de validez que se utilizo fue mediante un estudio. Los cuestionarios que se formuló, fueron validados por tres docentes de la universidad, que son expertos en la materia (Anexos n°03)

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento de evaluación que se aplico la encuesta a 40 trabajadores de la Municipalidad de Distrital de Chilca.

2.5 Procedimiento

El procedimiento que se empleó, en primer lugar, es recolectar información detallada y precisa. Para luego acudir personalmente con las preguntas claras y precisas que cada variable con sus dimensiones. Luego, se asistió a cada oficina de la municipalidad, con las hojas de las encuestas impresas a partir de las 4:00 pm de la tarde, hora que los trabajadores ya no tienen mucha carga laboral. Las encuestas duraron 4 días, ya que todos no contaban con el tiempo necesario. Al final, si llego a encuestar a cada trabajador y a cada uno de los encuestados se les agradeció por su tiempo y apoyo para poder resolver la presente investigación.

2.6 Método de análisis de datos

El método de análisis que se consideró para emplear es: La Distribución de Frecuencias (tabla y figuras estadísticas) Estadística Inferencial (Rho de Spearman) Discusión de los resultados, conclusión y recomendación.

2.7 Aspectos éticos

Toda la información y datos recolectados que se indica en este presente trabajo de investigación son recogidas por el mismo investigador, a la vez ha sido procesado sin manosear los datos informativos, así mismo la técnica de instrumento que se empleo ha sido construida mediante las variables de la investigación.

Para efectuar la presente investigación se realizó en la Municipalidad de Chilca, como se puede apreciar en la muestra en todas las encuestas han sido anónimas por parte de los encuestados, respetando sobre la integridad de los trabajadores de la municipalidad.

III. Resultados

Los resultados estadísticos obtenidos luego de procesar la información, explican que en la hipótesis general y las hipótesis específicos, no existen correlaciones, debido a que superan la significación bilateral de 0,05. Por lo tanto, no han rechazadas las hipótesis planteadas por el investigador y aceptadas las nulas.

Tabla 4

Resultados de Confiabilidad

	Variable Correlacionales	Rho de Spearman	Sig. Bilateral	Muestra
HG	G. Administrativa*Desempeño Laboral	0,288	0,071	40
HE1	G. Administrativa*Eficacia	0,226	0,162	40
HE2	G. Administrativa*Eficiencia	0,303	0,058	40

IV. Discusión

La hipótesis general y las hipótesis específicos nos señalan que no existe relación estadísticamente entre las variables del estudio, este descubrimiento nos señala que ambas variables son independientes. Las apreciaciones de los encuestados nos indica que existe un nivel regular, teniendo en cuenta que las acciones por los trabajadores del área administrativa son muy importantes dentro de la gestión pública (Huamán 2018), cuyas

apreciaciones no son acordes con la función asignada. Además, en la gestión administrativo los trabajadores no llegan a tomar buenas decisiones que están basadas en los procedimientos administrativos por falta de eficiencia al momento de realizar una gestión (Botero 2017) y no promueven en progresar al personal de la administración con capacitaciones, esto ayudara en progresar y tener un buen desenvolvimiento en el área administrativa (Lara 2016).

V. Conclusiones

Se determino que no existen relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019. Pues que superan el grado de significación bilateral: $p < 0,05$ a $p(0,288)$ $Rho = 0,288$. Eso quiere decir que se acepta la hipótesis del investigador.

Se determinó que la relación entre la gestión administrativa y eficacia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019; no tienen ningunas correlaciones. Pues que superan el grado de significación bilateral: $p < 0,05$ a $p(0,226)$ $Rho = 0,162$. Tenemos como conclusión que si se acepta la hipótesis de la investigación.

Se identifico que la relación entre la gestión administrativa y eficiencia en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019; no tiene ninguna correlación. Pues que superan el grado de significación bilateral: $p < 0,05$ a $p(0,303)$ $Rho = 0,058$. Se acepta la hipótesis del investigador.

VI. Recomendaciones

Se sugiere al alcalde de la Municipalidad de Chilca, a través de sus funcionarios a que realicen una adecuada y correcta gestión administrativa a beneficios de la población. Por otra parte, en el desempeño laboral los trabajadores del área administrativas deben de capacitaciones, asistiendo a talleres o charlas, eso hará que los trabajadores sean eficientes y responsables al momento de cumplir sus funciones o funcionarios públicos.

El alcalde de la Municipalidad Distrital de Chilca, se le sugiere que contrate personas calificadas al puesto o también que realice por meses programas de capacitaciones que generan productividad en la eficacia de los trabajadores, esto hará se enfoquen en el trabajo de la gestión administrativa.

Se sugiere aplicar a otras Municipalidad Distrital de la Provincia de Cañete, con el propósito de encontrar nuevas investigaciones o aportes al estilo, con el fin de encontrar diferencias o nuevos hallazgos sobre la gestión administrativa y desempeño laboral.

Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Chilca, se le indica a través de sus trabajadores públicos implementar un mecanismo en la gestión administrativa, lo cual hagan rápido de acuerdo a la ley de procedimientos administrativos de la Municipalidad, con el propósito que los funcionarios observen y miren los cambios, productivos que van a generar en la gestión administrativo.

Referencias:

- Abanto, W (2015) *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Lima
- Añez, C y López, A (2001). *Clientelismo político y recurso humano en la alcaldía del Municipio Maracaibo*. Gaceta Laboral. ISSN: 1315-8597. URL: <https://www.redalyc.org/pdf/336/33607203.pdf>
- Bernal, C (2010) *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición, Colombia. ISBN: 978-958-699-128-5. URL: <https://tecnologicosucreinvestigación.files.wordpress.com/2016/03/metodologia-de-la-investigación-3edi-bernal.pdf>
- Botero P, L (2017). *El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria*. Revista Ciencias Estratégicas. ISSN: 1794-8347. URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151354939001>
- Booth, T (2004). *Índice de inclusión. Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas*. Santiago. UNESCO
- Cañizares, J; Pombosa, E; Espín, E y Morales, N. (2018). *Propuesta de un modelo de gestión administrativa para las empresas productoras de ladrillo en el cantón chambo – provincia de Chimborazo*. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. ISSN: 1696-8352. URL: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/06/modelo-gestion-administrativa.html>
- Carrasco S; J,A (2017). *Gestión municipal y su relación con los procesos administrativos de la licencia de construcción en la Municipalidad Distrital de Morales 2017*. Tesis para obtener el grado académico de maestría en gestión pública. URL: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12835/carrasco_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrión, L; Zula, J; Palacios, W; Castillo, L (2016). *Modelo de Gestión Administrativa para las pequeñas empresas de la industria el catering de la economía popular y solidaria de la ciudad de Riobamba, Ecuador*. URL: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/07CA201602.pdf>
- Cervantes F, M (2013) *La justicia administrativa municipal en México*. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C... SSN: 1870-2147. URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293229863012>

- Cordero, E (2012), *Punitive administrative law and its relationship with criminal law*. Rev. Derecho(Valdivia) Dec.2012. ISSN: 0718-0950. URL: <http://dx.org/10.4067/S071118-09502012000200006>
- Chiavenato, I (2002). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Chiang V, M; San Martín N, N (2015) *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de talcahuano*. Analysis of work satisfaction and performance in public employees of talcahuano city hall. URL: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- De la Garza, D; Yllan, E; Barredo, D. (2018). *Trends in Modern Public Administration: the new Public Management in Mexico*. En la mira: política y gestión pública. Revista Venezolana de Gerencia. ISSN: 1315-9984. URL: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29055767003/index.html>.
- De la Garza, D; Yllan, E; Barredo, D (2018). *Trends in Modern Public Administration: the new Public Management in México*. En la mira: politica y gestion publica. Revista Venezolana de Gerencia. ISSN: 1315-9984. URL: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29055767003/index.html>.
- Figuroa, M; Rodríguez, D y Paredes, M. (2016). *Función del tribunal de ética gubernamental en la prevención y sanción de las conductas contrarias a la ética, realizada por servidores públicos de institutos nacionales de educación*. Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas. Universidad de El Salvador. URL: <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/11419>
- Franklin, E (2007). *Auditoria administrativa. Gestión estratégicos de cambio*. Segunda Edición. México. ISBN: 970-26-0784-7. URL: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/1a85f884ea1f890592bdd5f941f5b715.pdf>
- García, Y; Surfano, F. (2017), *La gestión administrativa y la eficiencia de la gestión en la dirección regional de transportes y comunicaciones, región huancavelica-2015*. Tesis para optar título de Licenciado en Administración. Universidad Nacional de Huancavelica. URL: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1296>
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P (2014). *Metodología de la Investigación*. ISBN: 968-422-931-3. URL: http://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

- Huamán, E. (2018). *La gestión administrativa en el instituto de educación superior tecnológico público – Cajamarca, 2018*. Tesis para optar el grado de bachiller en Administración. Universidad Privada del Norte. URL: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ignacio C, P (2016) *Declaración Administrativa unilateral aspectos de derecho y derecho público*. Revista de Derecho. ISSN: 0716-1883. URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173646921003>
- Inocente A; W (2019). *La gestión administrativa de la Unidad de Gestión Local Huarmey, 2018*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. URL: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27325/Inocente_AWA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jara M, A; Asmat V, N; Alberca P, N (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Human talent management as a factor for improving public management and job performance*. URL: <http://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/index.html>
- Jiniesta L, E (2014). *Administración pública municipal (Costa Rica)*. Revista de Ciencias Jurídicas. URL: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/download/21541/21791/>
- Malagon, M (2005). *La carrera administrativa en la administración pública indiana*. Revista Estudios Socio-Juridicos. Universidad del Rosario. Colombia. ISSN: 0124-0579. ISSN-e: 2145-4531. URL: <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/312/260>. DOI: <http://dx.doi.org/10.12804/esj>
- Pacheco G, R; Robles A, C; Ospino C, A (2018) *Análisis de la Gestión Administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de santa marta - colombia*. URL: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>
- Palmar G,R; Valero U, J (2014) *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del Municipio Mara del Estado Zulia*. Competences and working performance of the managers in the autonomous institutions dependent of the mayoralry of mara municipality in zulia state. ISSN: 1665-8140. URL: <http://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

- Rojas, H (2014). *Los principios constitucionales limitadores del Ius Puniendi ¿Qué límites rigen el Derecho Administrativo Sancionador en el Perú?* Tesis para obtener el grado de magister. Pontifica Universidad Católica del Perú. URL: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5358/ROJAS_R_ODRIGUEZ_HECTOR_PRINCIPIOS_CONSTITUCIONALES.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Ocampos G, L ; Valencia C, S (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial salud-Tumbes,2016*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. URL: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/88/TESIS%20-%20OCAMPOS%20Y%20VALENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quero R, Y; Mendoza M, F y Torres H, Y. (2014) *Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica*. Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales. ISSN:1858-1810. URL: <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230409001.pdf>
- Ramírez, A; Ramírez, R y Calderón, E. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. Revista: CE Contribuciones a la Economía. ISSN: 1696-8360. URL: <http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>.
- Ramírez, M y Aníbal, H (2015). Administrative Penalty in Colombia 131 Universitas, 107-148 (2015). ISSN: 0041-9060. URL: <https://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.vj131.saec>
- Reynaga (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital hugo pesce pescetto de andahuaylas, 2015*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración de Empresas. URL: http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H; Reyes, M (2008). Metodología y diseño en la Investigación Científico. Editorial Mantaro. Perú.
- Salazar D, D; Díaz V, P; Benalcázar C, L; Acuña Z, José (2018). *Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito*. Revista Interamericana de Ambiente y Turismo. ISSN: 0717-6651. URL: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-235X2018000100002&lang=es

- Tejada, J (2016). *Due Process and Labor Disciplinary Procedure*. Revista científica opinión jurídica. Universidad de Medellín Colombia. ISSN: 1692-2530. DOI: <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a11> URL: <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/2027>
- Mariel P, L (2017). *Análisis de las variables para la valoración de la transparencia en la administración de municipios*. Revista Científica “Visión de Futuro”. ISSN: 1669-7634. URL: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357951171001.pdf>
- Mendoza B, A (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. Revista Científica “Ciencias Administrativas”. ISSN: 2477-8818. URL: <https://dialnet.uniroja.es/descarga/articulo/6325898.pdf>
- Monje, C (2011). *Metodología de la Investigación*. URL: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Lara, G. (2016). *Incidencia de la Gestión Administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Vicente Maldonado*. Tesis para optar el Título de Licenciada en Asistencia Ejecutiva de Gerencia. Universidad Central del Ecuador. URL: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11041>
- Leon D, G (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- Huari, año 2017*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración. URL: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Lozano R, E; Tamayo M, D (2016). *La gestión de la ética en la administración tributaria colombiana*. Revista de Derecho Privado. ISSN: 1909-7794. URL: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360046467004>
- Velásquez G, B; Ponce A, V; Franco C, M (2016). *la gestión administrativa y financiera, una perspectiva desde los supermercados del cantón quevedo*. Revista Empresarial, ICE - FEE. ISSN: 1390-3748. URL: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5603313.pdf>
- Vilca T, E (2018) *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura Pública de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, año 2018*. Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Gestión Pública.

URL:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27156/vilca_te.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yalle, E (2015) *La gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7073 de la Ugel N°01*. Tesis para optar el grado de Magíster en Ciencias de la Educación. URL: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/369>

Anexos

ANEXO N°01

Matriz de Consistencia							
Título: Gestión Administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Chilca – Cañete, 2019							
Autor: Danilo Eduardo Callirgos de la Cruz							
Problemas	Objetivos	Hipotesis	Variables e Indicadores				
<p>Problema General: ¿Cómo incide la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019?</p> <p>Problema Específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019?</p>	<p>Objetivos General: Determinar cómo incide la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019</p>	<p>Hipotesis General: Existe incidencia en la gestión administrativa en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019.</p> <p>Hipotesis Específicos: Existe relación entre la gestión administrativa y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019</p>	Variables 1: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Mediación	Niveles o Rango
			Planeación	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos Estrategias Toma de decisiones 	P1,P2,P3, P4,P5,P6	Siempre (5)	Adecuado (88 -110)
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> Estructura organizacional Diseño organizacional 	P7,P8,P9,P10 ,P11,P12	Casi Siempre (4)	Poco Adecuado (51 – 87)
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Motivación Comunicación 	P1,P14,P15, P16,P17	A veces (3)	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> Mediación Corrección Retroalimentación 	P18,P19,P20, P21,P22	Casi Nunca (2)	Inadecuado (22- 50)
						Nunca (1)	
					Variables 2: Desempeño Laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Mediación	Niveles o Rango
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Logro de Objetivo Actitudes Efectividad 	P1,P2,P3, P4,P5,P6, P7,P8	Siempre (5)	Adecuado (64 -80)
Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Productividad Competencias Liderazgo 	P9,P10,P11,P12 P13,P14,P15, P16,P17	Casi Siempre (4)	Poco Adecuado (37 – 63)			
			A veces (3)				
			Casi Nunca (2)	Inadecuado (16- 36)			
			Nunca (1)				

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión administrativa según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión Administrativa. Marque con una (x) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

(S) Siempre 5

(CS) Casi Siempre 4

(AV) A veces 3

(CN) Casi Nunca 2

(N) Nunca 1

DIMENSIÓN: PLANEACIÓN	S	CS	AV	CN	N
1. La municipalidad capacita al personal sobre los procedimientos para seguir mejorando.					
2. La municipalidad usa adecuadamente los recursos asignados.					
3. Todo el personal participa en la elaboración de los instrumentos de gestión.					
4. La gestión establece apropiadamente las metas institucionales.					
5. La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas.					
6. La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN					
7. La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional.					
8. Existe comunicación fluida entre áreas.					
9. La entidad cuenta con una estructura organizada adecuada.					
10. Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.					
11. La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.					
12. La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN					
13. El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.					
14. La municipalidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal.					
15. En la entidad se motiva constante al personal.					
16. En la entidad se realiza el trabajo en equipo.					
17. La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.					
DIMENSIÓN: CONTROL					
18. Constantemente se evalúa el desempeño del personal.					
19. La municipalidad evalúa los estándares o metas establecidos en la planeación.					
20. La administración evalúa responsabilidad laboral de sus colaboradores.					
21. La municipalidad realiza un inventario de sus bienes.					
22. La entidad cuenta con un órgano de control.					

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el desempeño laboral. Marque con una (x) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

(S) Siempre 5

(CS) Casi Siempre 4

(AV) A veces 3

(CN) Casi Nunca 2

(N) Nunca 1

DIMENSIÓN: EFICACIA	S	CS	AV	CN	N
1. Observa que el trabajador busca la eficacia en los resultados de la labor realizada.					
2. Considera que su equipo de trabajo es efectivo.					
3. El trabajador muestra dedicación en su trabajo.					
4. El trabajador propicia la comunicación en el ambiente laboral.					
5. Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.					
6. Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.					
7. El trabajador toma decisiones en algunos casos concretos.					
8. Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.					
DIMENSIÓN: EFICIENCIA					
1. Considera que el trabajador busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de sus labores.					
2. Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.					
3. Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados.					
4. Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.					
5. Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de su trabajo.					
6. Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.					
7. Hay un uso y control adecuado de recursos que debe realizarse en cada actividad.					
8. Los recursos de la institución permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales.					

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

AÑEXO N° 3: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las Gestión Administrativa

	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN: PLANEACIÓN							
1.	La municipalidad capacita al personal sobre los procedimientos para seguir mejorando.	/		/		/		
2.	La municipalidad usa adecuadamente los recursos asignados.	/		/		/		
3.	Todo el personal participa en la elaboración de los instrumentos de gestión.	/		/		/		
4.	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales.	/		/		/		
5.	La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas.	/		/		/		
6.	La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN							
7.	La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional.	/		/		/		
8.	Existe comunicación fluida entre áreas.	/		/		/		
9.	La entidad cuenta con una estructura organizada adecuada.	/		/		/		
10.	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	/		/		/		
11.	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.	/		/		/		
12.	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.	/		/		/		

DIMENSIÓN: DIRECCIÓN									
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	/	/	/	/	/	/	/	/
14	La municipalidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	/	/	/	/	/	/	/	/
15	En la entidad se motiva constante al personal.	/	/	/	/	/	/	/	/
16	En la entidad se realiza el trabajo en equipo.	/	/	/	/	/	/	/	/
17	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	/	/	/	/	/	/	/	/
DIMENSIÓN: CONTROL									
18	Constantemente se evalúa el desempeño del personal.	/	/	/	/	/	/	/	/
19	La municipalidad evalúa los estándares o metas establecidos en la planeación.	/	/	/	/	/	/	/	/
20	La administración evalúa responsabilidad laboral de sus colaboradores.	/	/	/	/	/	/	/	/
21	La municipalidad realiza un inventario de sus bienes	/	/	/	/	/	/	/	/
22	la entidad cuenta con un órgano de control	/	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiente*

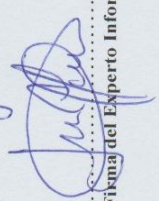
Opinión de aplicabilidad: *Aplicable* | *Aplicable después de corregir* | *No aplicable* | *I*

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr. Mg. Pineda, J. R.*

Especialidad del validador: *Psicólogo* DNI: *88.012.00* Lima, *15* de *junio* del 2019.

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

.....
Firma del Experto Informante


Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las Desempeño Laboral

	Dimensiones/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN: EFICACIA							
1.	Observa que el trabajador busca la eficacia en los resultados de la labor realizada.	/		/		/		
2.	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.	/		/		/		
3.	El trabajador muestra dedicación en su trabajo.	/		/		/		
4.	El trabajador propicia la comunicación en el ambiente laboral	/		/		/		
5.	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.	/		/		/		
6.	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo	/		/		/		
7.	El trabajador toma decisiones en algunos casos concretos	/		/		/		
8.	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA							
9.	Considera que el trabajador busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de sus labores.	/		/		/		
10.	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia	/		/		/		
11.	Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados.	/		/		/		
12.	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.	/		/		/		

13.	Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de su trabajo	/						
14.	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas	/		/		/		
15.	Hay un uso y control adecuado de recursos que debe realizarse en cada actividad.	/		/		/		
16.	Los recursos de la institución permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales.	/		/		/		

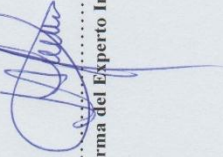
Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiente*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg. *Munoz Lopez Luis* DNI: *0801210*

Especialidad del validador: *Me do to lo go*

Lima, *15* de *Junio* del 2019.



.....
Firma del Experto Informante

* Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
* Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
* Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las Gestión Administrativa

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN: PLANEACIÓN								
1.	La municipalidad capacita al personal sobre los procedimientos para seguir mejorando.	✓		✓		✓		
2.	La municipalidad usa adecuadamente los recursos asignados.	✓		✓		✓		
3.	Todo el personal participa en la elaboración de los instrumentos de gestión.	✓		✓		✓		
4.	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales.	✓		✓		✓		
5.	La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas.	✓		✓		✓		
6.	La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN								
7.	La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
8.	Existe comunicación fluida entre áreas.	✓		✓		✓		
9.	La entidad cuenta con una estructura organizada adecuada.	✓		✓		✓		
10.	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	✓		✓		✓		
11.	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.	✓		✓		✓		
12.	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN: DIRECCIÓN								
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	/					/	
14	La municipalidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	/					/	
15	En la entidad se motiva constante al personal.	/					/	
16	En la entidad se realiza el trabajo en equipo.	/					/	
17	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	/					/	
DIMENSIÓN: CONTROL								
18	Constantemente se evalúa el desempeño del personal.	/					/	
19	La municipalidad evalúa los estándares o metas establecidos en la planeación.	/					/	
20	La administración evalúa responsabilidad laboral de sus colaboradores.	/					/	
21	La municipalidad realiza un inventario de sus bienes	/					/	
22	La entidad cuenta con un órgano de control	/					/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg. Quispe P. A. Alvarado Joví V. de A. DNI: 08560838

Especialidad del validador: Lima, 16 de Junio del 2019.

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

.....
Firma del Experto Informante



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las Desempeño Laboral

	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN: EFICACIA							
1.	Observa que el trabajador busca la eficacia en los resultados de la labor realizada.	/		/		/		
2.	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.	/		/		/		
3.	El trabajador muestra dedicación en su trabajo.	/		/		/		
4.	El trabajador propicia la comunicación en el ambiente laboral	/		/		/		
5.	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.	/		/		/		
6.	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo	/		/		/		
7.	El trabajador toma decisiones en algunos casos concretos	/		/		/		
8.	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA							
9.	Considera que el trabajador busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de sus labores.	/		/		/		
10.	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia	/		/		/		
11.	Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados.	/		/		/		
12.	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.	/		/		/		

13.	Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de su trabajo	/							
14.	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas	/							
15.	Hay un uso y control adecuado de recursos que debe realizarse en cada actividad.	/							
16.	Los recursos de la institución permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales.	/							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable |

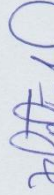
Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg. Quispe A. Daniel J. S. V. S. DNI: 08560838

Especialidad del validador:

Lima, de del 2019.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



.....
 Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las Gestión Administrativa

	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN: PLANEACIÓN							
1.	La municipalidad capacita al personal sobre los procedimientos para seguir mejorando.	✓		✓		✓		
2.	La municipalidad usa adecuadamente los recursos asignados.	✓		✓		✓		
3.	Todo el personal participa en la elaboración de los instrumentos de gestión.	✓		✓		✓		
4.	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales.	✓		✓		✓		
5.	La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas.	✓		✓		✓		
6.	La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN							
7.	La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
8.	Existe comunicación fluida entre áreas.	✓		✓		✓		
9.	La entidad cuenta con una estructura organizada adecuada.	✓		✓		✓		
10.	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	✓		✓		✓		
11.	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías.	✓		✓		✓		
12.	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN: DIRECCIÓN							
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	La municipalidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	En la entidad se motiva constante al personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	En la entidad se realiza el trabajo en equipo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
DIMENSIÓN: CONTROL							
18	Constamente se evalúa el desempeño del personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	La municipalidad evalúa los estándares o metas establecidos en la planeación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	La administración evalúa responsabilidad laboral de sus colaboradores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	La municipalidad realiza un inventario de sus bienes	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	La entidad cuenta con un órgano de control	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** | **Aplicable después de corregir** | **No aplicable** |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg. N.I.E.R. FERNANDEZ GABO JESSICA DNI: 08146730

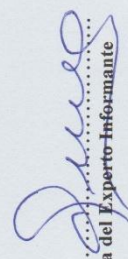
Especialidad del validador: GESTION PUBLICA Lima, 15 de 06 del 2019.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



 Firma del Experto-Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las Desempeño Laboral

	Dimensiones/Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN: EFICACIA							
1.	Observa que el trabajador busca la eficacia en los resultados de la labor realizada.	/		/		/		
2.	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.	/		/		/		
3.	El trabajador muestra dedicación en su trabajo.	/		/		/		
4.	El trabajador propicia la comunicación en el ambiente laboral	/		/		/		
5.	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.	/		/		/		
6.	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo	/		/		/		
7.	El trabajador toma decisiones en algunos casos concretos	/		/		/		
8.	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.	/		/		/		
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA							
9.	Considera que el trabajador busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de sus labores.	/		/		/		
10.	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia	/		/		/		
11.	Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados.	/		/		/		
12.	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.	/		/		/		

13.	Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de su trabajo	✓		✓		✓	
14.	Se ejecutaron las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas	✓		✓		✓	
15.	Hay un uso y control adecuado de recursos que debe realizarse en cada actividad.	✓		✓		✓	
16.	Los recursos de la institución permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg. Nieto Fernando del Coby Tassica DNI:

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

Lima, 15 de 06 del 2019.


.....
Firma del Experto Informante

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
* Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
* Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

ANEXO N°4: BASE DE DATOS

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN					CONTROL				
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Encuestados 1	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	5	3	1	3	2	1	3	2	4	4
Encuestados 2	3	2	5	4	3	2	3	4	5	3	4	2	5	4	3	3	4	2	3	4	5	4
Encuestados 3	3	4	5	4	3	2	4	4	4	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3
Encuestados 4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	2	5	4
Encuestados 5	3	4	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	5	4	3	4	3	2	3	4	4	4
Encuestados 6	3	4	5	4	3	2	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	2	4	2	3	3
Encuestados 7	3	3	3	3	4	2	3	4	5	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
Encuestados 8	3	4	5	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	5	3
Encuestados 9	3	3	2	4	4	2	4	3	4	3	5	2	4	3	2	3	2	2	3	4	5	4
Encuestados 10	3	4	5	4	3	1	4	4	5	3	5	2	4	3	1	3	2	1	4	5	5	5
Encuestados 11	3	3	3	3	3	1	4	3	5	3	4	2	4	4	2	3	3	1	3	2	3	3
Encuestados 12	3	4	4	4	3	2	3	4	5	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4
Encuestados 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestados 14	3	5	4	3	3	1	4	5	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	4
Encuestados 15	3	5	4	3	4	2	5	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	2	3	4	5	4
Encuestados 16	3	5	5	4	3	2	4	4	4	2	5	2	4	5	2	3	3	2	4	2	3	3
Encuestados 17	3	3	4	5	3	2	5	3	4	2	3	3	4	3	2	3	5	2	2	2	4	4
Encuestados 18	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	5	3
Encuestados 19	3	4	3	4	5	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3
Encuestados 20	3	3	3	4	4	2	3	4	5	3	3	2	4	3	1	3	2	1	4	2	5	3
Encuestados 21	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	1	3	2	4	4
Encuestados 22	3	3	3	3	4	2	4	3	5	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3
Encuestados 23	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
Encuestados 24	2	3	5	4	3	1	2	4	5	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3
Encuestados 25	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3
Encuestados 26	4	3	3	4	5	3	5	3	4	2	3	5	3	2	1	3	4	3	2	2	3	4
Encuestados 27	3	2	3	4	3	3	4	5	5	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
Encuestados 28	1	3	5	3	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
Encuestados 29	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	2	5	4	3	2	3	5	1
Encuestados 30	4	4	2	3	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5
Encuestados 31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	5
Encuestados 32	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	1	1	4	2	3	3
Encuestados 33	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	4	3
Encuestados 34	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	1	1	4	2	4	3
Encuestados 35	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	2	1	4	2	3	4
Encuestados 36	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3
Encuestados 37	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	1	2	4	3	4	3
Encuestados 38	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	4	3
Encuestados 39	2	3	3	3	3	1	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	1	1	3	2	4	3
Encuestados 40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3

DESEMPEÑO LABORAL	EFICACIA								EFICIENCIA							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Encuestados																
Encuestados 1	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestados 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestados 3	4	5	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3
Encuestados 4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3
Encuestados 5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3
Encuestados 6	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
Encuestados 7	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3
Encuestados 8	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2
Encuestados 9	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
Encuestados 10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestados 11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
Encuestados 12	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	2	2	2	3	2	3
Encuestados 13	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2
Encuestados 14	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3
Encuestados 15	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2
Encuestados 16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestados 17	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuestados 18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestados 19	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
Encuestados 20	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
Encuestados 21	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
Encuestados 22	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuestados 23	5	4	5	3	2	3	1	5	4	3	2	3	4	4	3	3
Encuestados 24	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestados 25	3	4	3	2	3	4	3	5	3	4	3	2	2	2	3	3
Encuestados 26	5	4	4	3	4	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2
Encuestados 27	3	4	5	3	3	4	2	3	2	1	3	3	4	3	4	3
Encuestados 28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestados 29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4
Encuestados 30	3	4	3	3	2	3	1	3	5	4	3	2	4	3	2	3
Encuestados 31	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3
Encuestados 32	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3
Encuestados 33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestados 34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuestados 35	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
Encuestados 36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestados 37	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3
Encuestados 38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestados 39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3
Encuestados 40	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4

ANEXO N° 5: BASE DE DATOS DE RESULTADOS

Tabla 5

Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco adecuada	40	100,0	100,0	100,0

Planeamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuadas	4	10,0	10,0	10,0
	Poco adecuada	36	90,0	90,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuadas	4	10,0	10,0	10,0
	Poco adecuada	36	90,0	90,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuadas	4	10,0	10,0	10,0
	Poco adecuada	36	90,0	90,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuadas	6	15,0	15,0	15,0
	Poco adecuada	34	85,0	85,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabla 6**Desempeño laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	1	2,5	2,5	2,5
	Poco adecuado	39	97,5	97,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	7	17,5	17,5	17,5
	Poco adecuado	33	82,5	82,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	1	2,5	2,5	2,5
	Inadecuado	1	2,5	2,5	5,0
	Poco adecuado	38	95,0	95,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tabla 7

HIPÓTESIS GENERAL

Correlaciones

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,288
		Sig. (bilateral)	.	,071
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,288	1,000
		Sig. (bilateral)	,071	.
		N	40	40

Correlaciones

			Gestión administrativa	Eficacia
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,226
		Sig. (bilateral)	.	,162
		N	40	40
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,226	1,000
		Sig. (bilateral)	,162	.
		N	40	40

Correlaciones

			Gestión administrativa	Eficiencia
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,303
		Sig. (bilateral)	.	,058
		N	40	40
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,303	1,000
		Sig. (bilateral)	,058	.
		N	40	40



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Gestión Administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019"**; de **Danilo Eduardo Callirgos de la Cruz** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **16%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, julio de 2019

Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101

Feedback Studio - Mónica Ferreira
 https://www.turnitin.com/.../Mariano%20Rodriguez%20.../1597260172
 feedback studio

M.tesis_2019.docx

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Gestión Administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca -
 Callete 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
 Br. Danilo Eduardo Callirgos de la Cruz
 (ORCID: 0000-0003-0469-3652)

Página: 1 de 15 Número de palabras: 4322

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	10 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	5 %
3	www.cajepa.dgpb.mx	<1 %
4	Entregado a Universida...	<1 %
5	malaysia.shafaqa.com	<1 %
6	gestiopolis.com	<1 %
7	Entregado a University...	<1 %

Text-only Report High Resolution Activado

15:52 20/07/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CALLEROS DE LA CRUZ, DANIELO EDUARDO

D.N.I. : 72890534

Domicilio : CALLE 42 Hz Bs lote 32 Urb. El Pinar-Comas

Teléfono : Fijo : 670007 Móvil : 933 944250

E-mail : callerosdanielo@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CALLEROS DE LA CRUZ, DANIELO EDUARDO

Título de la tesis:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA -
CAÑETE 2019."

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 27/10/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DANILO EDUARDO CALLIGOS DE LA CRUZ

INFORME TITULADO:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA -
CAÑETE 2019"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 9 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN