



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO EN MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores
de la Municipalidad Distrital de Chongoyape – Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Mestanza Medina, Eros Fabrizio Rafael (ORCID: 0000-0002-9836-3613)

ASESOR:

Mg. Chero Zurita, Juan Carlos (ORCID: 0000-0003-3995-4226)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. A mi familia quienes por ellos soy lo que soy.

Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia y mi coraje para conseguir mis objetivos.

Eros.

Agradecimiento

Agradezco a la vida y mis padres, por ser personas de gran sabiduría por esas ganas de transmitirme sus conocimientos, dedicación que los ha regido, por lo cual he logrado importantes objetivos y haber llegado al punto en que me encuentro.

Agradezco a mis maestros por ser lumbrera en esta senda del saber, por la formación impartida, por sus conocimientos vertidos y ser artífices, participes dentro de mi proyecto de mi vida.

Eros.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de las dimensiones de gestión administrativa.....	20
Tabla 2 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral	21
Tabla 3 Prueba de normalidad	22
Tabla 4 Relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral	23

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de la investigación.....	15
Figura 2 Nivel de la gestión administrativa	20
Figura 3 Nivel del desempeño laboral	21

Resumen

El estudio tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo, 2021; el tipo de investigación fue básica, cuantitativa, correlacional y presentó un diseño no experimental, se consideró como población a 150 colaboradores, estableciendo para la muestra un muestreo no probabilístico censal; el instrumento utilizado fue el cuestionario.

Se obtuvo por resultados que el nivel de gestión administrativa de los colaboradores fue bajo, fundamentado por el 53% de los colaboradores, el 29% indicó un nivel medio y el 18% un nivel alto, mientras que, en el nivel del desempeño, prevaleció el nivel bajo, revelado por el 52% del personal, el 30% manifestó un nivel medio y el 19% un nivel alto. Por otro lado, en el análisis correlacional se demostró que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral pues se confirmó un puntaje de significancia de 0.000 y un coeficiente de Rho de Spearman de 0.725, lo que quiere decir que la relación es fuerte y directa, pudiendo manifestar que si se fortalece y se mejora la gestión administrativa entonces se influenciará en lograr buenos resultados de desempeño.

Palabras clave: gestión administrativa, desempeño laboral, correlación.

Abstract

The study aimed to determine the relationship between administrative management and job performance of employees of the District Municipality of Chongoyape, Chiclayo, 2021; The type of research was basic, quantitative, correlational and presented a non-experimental design. 150 collaborators were considered as a population, establishing a non-probabilistic census sampling for the sample; the instrument used was the questionnaire.

It was obtained by results that the level of administrative management of the collaborators was low, based on 53% of the collaborators, 29% indicated a medium level and 18% a high level, while, in the performance level, prevailed the low level, revealed by 52% of the personnel, 30% showed a medium level and 19% a high level. On the other hand, in the correlational analysis it was shown that there is a relationship between administrative management and job performance, since a significance score of 0.000 and a Spearman's Rho coefficient of 0.725 are confirmed, which means that the relationship is strong and direct, being able to state that if administrative management is strengthened and improved then it will be influenced in achieving good performance results.

Keywords: administrative management, job performance, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

En este mundo globalizados las instituciones tanto públicas como privadas enfrentan cambios constantes en su gestión laboral, pues el desarrollo y éxito de las entidades arraiga en las competencias y desempeño de los colaboradores. Se destaca que la efectividad en la ejecución de funciones que realiza el trabajador de una organización conlleva a disponer de una empresa competitiva, y para que ello llegue a suceder se requiere de una buena administración de los recursos y procesos institucionales, pues las personas encargadas de la gestión serán los principales en velar por la ejecución y alcance de los objetivos, de manera análoga tendrán bajo su responsabilidad realizar las orientaciones adecuadas al personal, considerándose al talento humano como el punto crítico de éxito (Rehman et al., 2020).

Kotkova y Yee (2021), manifestaron que si a un colaborador de una entidad pública no se le otorga los instrumentos necesarios para ejecutar sus funciones conllevará a que su desempeño laboral se vea afectado, reflejando problemas de productividad, cumplimiento de objetivos y baja competitividad laboral. Son muchas las entidades estatales que no apuestan por el fortalecimiento de conocimiento de sus trabajadores, lo que causa que el servicio que se ofrezca a la población no sea de calidad, generado insatisfacción en el pueblo por el bajo nivel de gestión de su gobierno (García et al., 2019). Cabe señalar, que ninguna institución con el pasar de los años puede permanecer en un solo proceso de gestión, pues cada día se presentan un sinnúmero de necesidades a las que se les atiende de diferentes maneras por lo que requieren de actualización en sus conocimientos prácticos y cognitivos.

Amha y Brhane (2020) manifiestan que las principales causas por lo que los colaboradores de las instituciones del Estado, presentan un bajo desempeño laboral es porque se denota ausencia de motivación personal y profesional afectando el desenvolvimiento de actividades de forma oportuna y adecuada, de igual manera, influencia el bajo nivel de un clima laboral y una inadecuada gestión organizacional, generando bajo rendimiento y ausencia laboral.

Por otro lado, las instituciones públicas carecen de un personal comprometido con la realización y concertación de sus actividades y de una pobre identidad cultural

lo que influye de forma negativa y directa en su desempeño laboral, conllevando a que el servicio que se ofrezca no logre cubrir las expectativas de la ciudadanía (Hendri, 2019). Ozcelik y Barsade (2018), manifiestan que para que una institución pública pueda cerrar con éxito las brechas existentes de necesidades de la ciudadanía, requiere de un personal calificado y competente para el desarrollo de sus funciones, por ende, necesitan que por medio de la gestión administrativa se le otorgue los mecanismos idóneos para facilitar la realización de sus actividades.

El Perú, se encuentra catalogado como uno de los países que presenta una gestión administrativa débil dentro de sus instituciones públicas, puesto que cuentan con un débil plan de evaluación al personal y plan estratégico que necesariamente se centre en fortalecer el conocimiento práctico y cognitivo de su personal, causando que el desempeño laboral del colaborador se vea perjudicado por la ausencia capacitaciones y motivación profesional (Guerrero, 2019). Cedeño (2019) hace hincapié que los hacedores que perjudican el adecuado desempeño profesional y laboral del trabajador perteneciente a una entidad pública es el progreso rápido de la táctica, en la cual, si esta no dispone de una oportuna dirección y presencia, conllevará a que los asociados desarrollen síndrome de Burnout por sobrecarga laboral, lo que provocará que el personal baje su desempeño y compromiso organizacional, en la cual si no se les brinda las remuneraciones idóneas, la institución se verá afectada por renuncias del colaborador, incitando de forma directa a la desintegración institucional.

Cabrejos (2019) señala que el bajo desempeño profesional estatal es caracterizado como uno de los principales problemas para que una institución pública lambayecana pueda atender óptimamente las necesidades de la ciudadanía, esto se presenta por el bajo nivel de disposición para participar que tienen los funcionarios y únicamente se concentran en desarrollar actividades de forma rutinaria, presentando de esta manera un bajo nivel de productividad, es así como se determina que la gestión de los gobiernos locales se vea limitada por el bajo compromiso y desempeño.

Por lo antes manifestado, se destaca que el municipio de Chongoyape, muestra gran similitud a las problemáticas que fueron manifestadas, dado que en la actualidad la mayoría de los directivos, funcionarios y colaboradores en general no se encuentran desarrollando de forma óptima sus funciones y actividades, pues se denota ausencia

de valores, la impuntualidad está siendo parte de su vida cotidiana, el personal que dispone de cargos superiores delega actividades que son innecesarias al personal de menos rango, cargándolos de trabajo afectando a su desempeño laboral, de igual manera los colaboradores no están formados en el conocimiento del plan estratégico de su municipio, causando que no cuenten con objetivos compartidos.

Una vez identificadas las problemáticas que transcurren en la Municipalidad Distrital de Chongoyape, el problema de investigación se formuló bajo la siguiente interrogante: ¿Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo, 2021?

La investigación muestra una justificación teórica porque, en el informe se logró organizar la información sobre la gestión administrativa de un municipio y el desempeño laboral por medio de distintos enfoques establecidos por investigadores para que por ello pueda darse soporte a las variables de estudio. En la justificación práctica, se busca dar a conocer que mediante la gestión administrativa se pretende ayudar a que los colaboradores puedan estar alineados al plan estratégico institucional, pues ello permitirá que dispongan de metas y objetivos compartidos. Referente al detalle de la justificación metodológica, el estudio ofrecerá un escenario y modelo de trabajo el cual presentará un análisis sobre la relación existente entre las variables.

Es así como se estableció por objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo, 2021, mientras que por objetivos específicos establecieron: analizar el nivel de gestión administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape; analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape; establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

De igual manera, como hipótesis de investigación se planteó lo siguiente: existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para concretar y plasmar las ideas referentes a la gestión administrativa y al desempeño laboral se recurrió a los siguientes trabajos previos:

Paradela (2019) en su investigación busca realizar una contribución de generar más luz sobre la gestión del desempeño de las entidades gubernamentales en la Ciudad de Odessa, el estudio presentó un carácter descriptivo de enfoque cuantitativo. Por resultados estableció que la herramienta primordial que requieren las instituciones estatales para el análisis del desempeño organizacional, es el modelo de evaluación hacia el gestor público, pues mediante ello se podrán realizar planificaciones de estrategias e implementación de políticas públicas municipales, que ayudarán a que las dimensiones del desempeño: eficiencia y efectividad, presenten óptimos resultados, el municipio podrá realizar un análisis retrospectivo del desempeño y proponer objetivos y metas organizativas.

Uster y Vigoda (2019), en su investigación buscan analizar la gestión del desempeño a nivel local en la satisfacción y confianza de los ciudadanos. El estudio fue cuantitativo, correlacional y de diseño no experimental. Por resultados se indicó que la gestión del desempeño está asociada de manera directa y presenta una relación mediana con la satisfacción y confianza de ciudadano, presentado un puntaje de Rho de Spearman de 0.554 y un nivel de significancia del 0.000.

Avellaneda y Correa (2017), en su artículo plantea probar la influencia de la calidad gerencial en el desempeño organizacional, consideraron 827 municipios brasileros del estado de Minas Gerais. Se estableció que la calidad de la gestión fue evaluada por indicadores de educación y experiencia de alcalde, mientras que el desempeño fue evaluado en indicadores de rendimiento laboral y el porcentaje de ingreso totales. Se determinó que la calidad de la alcaldía no logra potenciar el desempeño organizacional, sin embargo, los factores políticos son los que más están relacionados de manera directa con el rendimiento y la recaudación de impuestos. Por lo tanto, la gestión administrativa del municipio tiene a tener un mayor control del desempeño.

Cuenca (2021), en su estudio busca analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, la investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Se consideraron como muestra a 25 colaboradores. Se presenta por resultados que existe una relación moderada entre las variables, pues el nivel de significancia fue de 0.006 menor al 5%. Destacando que si la gestión administrativa logra ser eficiente entonces el desempeño laboral también será eficiente.

Epquin (2021), En su investigación busca analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una oficina descentralizada de procesos electorales de la región de San Martín. se consideró como muestra a 75 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario. el enfoque del estudio fue cuantitativo, de alcance correlacional. por resultados se obtuvo que la gestión administrativa y el desempeño laboral se relacionan de forma directa, pues se presentó un coeficiente de Pearson de 0.7297 y un nivel de significancia de 0.000 menor al 5%. De igual forma, el autor diagnosticó en la institución un nivel de muy bueno de gestión administrativa (7%) y un nivel bueno de desempeño (72%).

Cerdán (2021), en su estudio busca determinar la relación existente entre el desempeño y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera. Se consideró como muestra a 65 funcionarios públicos, a los que se les aplicó un cuestionario. Concluyendo la existencia de una relación significativa entre las variables de investigación, determinado por un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.986 y un nivel de significancia de 0.000, infiriendo de esta forma que a mayor desempeño mejor será la gestión administrativa, de igual manera, mostró un nivel medio de desempeño y gestión administrativa con 55.8%, para ambos estudios.

Ramos E. (2018), en su estudio busca analizar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Carabayllo. la muestra considerada fue de 121 colaboradores, la técnica que si eso fue la encuesta. se presentó por resultados que existe una relación significativa y de

forma directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral caracterizada por un puntaje de 0.776 correlación de Spearman y un nivel de significancia de $0.000 < 0.005$, del mismo modo se obtuvo que tanto la gestión administrativa como el desempeño se concretan en un nivel medio, establecidos en el 61% y el 69% respectivamente.

Tamay (2017), en su estudio estableció por objetivo realizar un análisis de la influencia de la gestión administrativa en el desempeño del personal administrativo de una universidad de Chiclayo, el estudio fue cuantitativo, correlacional; la muestra lo conformaron 40 colaboradores a los que se les aplicó dos cuestionarios. Se presentó por resultados que las variables presentan correlación positiva fuerte, es decir si se mejora la gestión administrativa entonces se mejora el desempeño, por otro lado, se identificó que el nivel de la variable gestión administrativa presentó un nivel bajo y el nivel de desempeño laboral fue deficiente.

Dentro de la fundamentación teórica Ustároz y Gismera (2017), se establece que la gestión administrativa está destacada por los procesos gerenciales de una entidad, pues por medio de la gestión se podrá tomar las mejores decisiones para el desarrollo institucional, de igual forma la gestión administrativa se encuentra relacionada con el proceso operativo, la guía y orientación del personal y con el control en para concretar los objetivos institucionales para que así se puedan concretar con éxito la visión propuesta en la entidad.

En lo que respecta al análisis de teorías, se establece que la gestión administrativa hace hincapié en la Teoría de la Administración Científica planteada por Frederick Taylor, este autor establece un enfoque a la racionalización del trabajo, en la cual manifiesta que por medio de una adecuada gestión se podrá aumentar la productividad, considerando para la evaluación a los métodos científicos de observación y medición, por el contrario esta teoría, presenta acotaciones, pues ha dejado de lado el análisis del deseo y satisfacción del trabajador para que pueda lograr su satisfacción dentro de su trabajo, es así que la teoría considerada en la presente investigación radica en la Teoría Neoclásica de la Administración, la que está

sustentada por Peter Drucker y Koontz Dale, estos autores destacan su estudio en el proceso administrativo, el objetivos y resultados, por lo tanto señalan que las funciones principales de la administración se centra en seguir el proceso de planificación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2017).

Por otro lado, Robbins y Coutler (2014), manifiestan que la gestión administrativa se cataloga como una herramienta que permite que las estructuras organizacionales de una entidad se unan y se alinean hacia un solo objetivo, dado que presenta la agrupación de estrategias, actividades y procesos del cumplimiento de sus funciones, de igual forma aquí el personal pueda hacer uso idóneo de los recursos con los que dispone una organización alineándose a concretar las metas institucionales establecidas por la entidad.

Aguilar y Pacheco (2020), establecen que la gestión administrativa es de gran importancia dentro de las organizaciones puesto que ayuda a que puedan tener un mayor control sobre los procesos y procedimientos del desarrollo de las actividades, conllevando a que los colaboradores reflejen un alto nivel de eficiencia y desempeño, de igual manera señala que la gestión administrativa permite que las entidades puedan disponer de un óptimo clima laboral en donde se pueda vivenciar, el cumplimiento de las políticas institucionales, la presencia de valores y trabajo en equipo, en la cual prevalece un personal comprometido con el éxito de su centro de trabajo.

Strande et al. (2016), enfatizan que la gestión administrativa ayuda a que todas las áreas de una organización puedan disponer de una adecuada coordinación haciéndolas trabajar como una sola unidad enfocadas en el cumplimiento de los mismos objetivos, es por ello que para el éxito de una gestión administrativa se requiere de un personal competente que pueda planear, organizar, dirigir y controlar de manera adecuada los procesos institucionales, por lo que se otorga esta responsabilidad a las áreas gerenciales. Menacho et al. (2019), manifiestan que la gestión administrativa se considera como un procedimiento o método de liderazgo gerencial, dado que por medio de ello, se puede organizar a todas las áreas a cumplir un objetivo en común, es decir, englobarlas para que puedan trabajar en equipo bajo

un solo propósito; se destaca que la gestión administrativa genera que las áreas administrativas se brinden un apoyo mutuo para el crecimiento y desarrollo institucional por medio del adecuado uso de recursos.

Ferreira y Groenewald (2016), determinan que la gestión administrativa se encuentra representada por el desarrollo de roles y diligencias concretas y reales que permiten guiar a las instituciones hacia el cumplimiento de un propósito organizacional, se señala que los procesos y procedimientos administrativos está a cargo de la parte gerencial de una entidad y engloba a que todos los colaboradores se centren en alcanzar un objetivo en común de manera organizada, sistemática y empeñosa siempre prevaleciendo el bienestar organizacional, además, la gestión administrativa busca que se concrete el proceso administrativos el que está alineado a velar por el cumplimiento de los objetivos de manera coordinada y efectiva.

Quiñones (2016), señala que la gestión administrativa está simbolizada por el apoyo de todo el personal de una empresa, el cual se orienta en el logro de objetivos y metas cumpliendo con cada uno de los indicadores que tienen establecidos en el área, donde el área gerencial juega un rol muy importante. La gestión parte desde cada procedimiento administrativo, planificativo, organizativo, dirección hasta el control de cada uno de los procesos.

Asimismo, Jairus, Ralph y Thomas (2014), la gestión administrativa empieza por el proceso de planificación, en donde se hace seguimiento de las políticas institucionales resaltando las competencias que establece la entidad, además de ello representa el proceso de organización, donde se considera la administración de todos los recursos de la empresa, asimismo simboliza el proceso de dirección y control, mostrando la capacidad que tiene la entidad para motivar a su personal, la habilidad de comunicar, crear normas y sobre todo la capacidad de realizar seguimiento de los objetivos establecidos y tomar acción como parte de mejorar los procesos de la entidad. Siendo así que este autor detalla las cuatro dimensiones: la planificación, organización, dirección y control.

La dimensión de planificación administrativa, que hace referencia al proceso de seleccionar, organizar y presentar los objetivos de la entidad, estableciéndose de esta manera las metas integrales, la misión, la visión y todos los recursos necesarios dentro del proyecto, (Jairus, Ralph y Thomas, 2014); Albarrán (2015), manifiesta que esta dimensión debe realizarse en un periodo definido, cabe señalar que las metas, objetivos y estrategias deben enmarcarse en un periodo de corto plazo tomando en consideración dentro de un año. Por otro lado, April (2017), describe que es un proceso que identifica y analiza la situación actual de una entidad, plasmándose de esta manera objetivos claros, adecuada formulación de estrategias, misión, visión y detalle de las etapas del plan de acción para el cumplimiento de cada una de las estrategias planteadas.

En la dimensión organización administrativa, Goinan et al. (2013), fundamenta que esta dimensión es la responsable del orden y distribución del trabajo previamente planificado. Aquí se vela por el cumplimiento de cada actividad, asignación de responsables y recursos necesarios para lograr con el cumplimiento de cada objetivo planteado por la organización.

Además, Silva, Macía y Santamaría (2018), describe que en toda organización, se debe establecer obligaciones operativas por cargo de cada área, es necesario que los líderes se reúnan y determinen los requisitos mínimos que debe tener el personal operario, se realice la selección y finalmente se asigne el personal a cargo, considerando que se le debe hacer entrega de todos los recursos como herramientas e infraestructura para que el personal se sienta a gusto con su trabajo y se logre de manera efectiva el cumplimiento de los objetivos y estrategias inicialmente planteadas.

En cuanto a la dimensión de dirección, Hardy (2015), expone que ésta se enfoca en el cumplimiento de todas las actividades planteadas, cuyo objetivo es orientar al capital humano hacia la eficiencia productiva y efectividad, animándolos y dirigiéndolos al trabajo en equipo, la confianza, y cooperación logrando así la integración de todas las áreas.

La dimensión de control, Lanham (2017), lo define como el proceso en donde se contrastan las actividades realizadas con las actividades planificadas del proyecto, en esta dimensión los gerentes son los principales protagonistas ya que ellos deben velar por el desempeño de todo el proyecto esto involucra la evaluación a los colaboradores y a los procesos, para asegurar que se estén desarrollando con cabalidad, realizando una comparación del antes y después de la evaluación.

El-Reedy (2017), explica que es de gran importancia la gestión administrativa ya que permite que todos los procesos se encuentren más ordenados, permitiendo dar solución rápida a los problemas, efectiva toma de decisiones ante situaciones complicadas y gestión adecuada de los recursos, materiales y tecnológicos, direccionándolos al logro de objetivos y metas respetando los periodos establecidos.

En lo que respecta a la fundamentación teórica de desempeño laboral, hace referencia al rendimiento laboral del personal dando énfasis a la manera de actuar del colaborador para cumplir con sus actividades asignadas en su puesto, en donde el trabajador da a conocer sus capacidades laborales, habilidades, conocimientos técnicos y sobre todo su compromiso con la organización para lograr los objetivos institucionales de la empresa y los objetivos del área (Sierra, 2019, p. 25)

El desempeño laboral considera como base la Teoría de Motivación – Higiene de Herzberg, donde se establece que el cumplimiento de las tareas es producto del compromiso de los colaboradores con la organización, fortaleciendo la motivación y productividad para reducir la carga laboral y la rotación del personal, resaltando la satisfacción (motivación) o insatisfacción (higiene) del colaborador, además considera que los factores higiénicos representa el ambiente donde trabajan los colaboradores y el logro del desempeño de sus funciones, influyendo el salario, la dirección, supervisión, reglamentos, beneficios sociales, entre otros, mientras que los factores motivacionales son variables que la propia persona tiene control, ya que están relacionados directamente con las actividades que realiza el colaborador, los logros y reconocimiento personal y profesional y la capacidad de autorrealización en su trabajo. (Chiavenato, 2017, p. 53).

De igual forma Chiavenato (2017), infiere que el desempeño laboral se utiliza de manera continua como punto crítico de control, dado que este ayuda a que se puedan medir el cumplimiento de cada objetivo o meta propuesta por los directivos de una organización con la finalidad de que se logre buscar y obtener beneficios para las instituciones.

El desempeño laboral es la base del desarrollo de las organizaciones, es por ello que buscan que el personal se sienta a gusto desde que inicia su trabajo para fortalecer el rendimiento del colaborador a través de una lista de inducciones de forma consecuente (Alles, 2017), por otro lado, Matus (2018), expone que se entiende por desempeño laboral a cada criterio de evaluación que ayuda medir el trabajo laboral, el rendimiento y el comportamiento de los trabajadores con el objetivo que este pueda seguir mejorando en sus actividades y poder ofrecer un servicio de calidad a los clientes.

De igual forma, Pillaca (2017), contrasta que el desempeño laboral, está controlado por cada meta que planteen las organizaciones, donde el compromiso de los colaboradores es la pieza fundamental, ya que a mayor compromiso mayor será el desempeño en sus actividades, pues distintos estudios llegaron a la conclusión que mientras la organización tenga objetivos, claros y desafiantes, el colaborador colocará todos sus esfuerzos para alcanzarlos, por ende, es de vital importancia que las instituciones siempre busque motivar a su talento humano para que se enfoquen en el cumplimiento de las metas indicadas en su plan de acción institucional.

El desempeño laboral se encuentra relacionado con la productividad del trabajador para realizar sus actividades encomendadas, donde el esfuerzo realizado busque el beneficio de la organización en los periodos de tiempo establecidos (Fiszbein, 2016). Asimismo, (López y Silva, 2019), fundamentan que el desempeño laboral permite que los directivos de las organizaciones tengan conocimiento del rendimiento de sus equipos y conocer las falencias que impiden un buen desempeño laboral, esto con la finalidad de buscar alternativas de solución basados en métodos de mejora continua, capacitaciones constantes, estrategias de fortalecimiento de

habilidades duras y blandas para que de esta manera los colaboradores se comprometan más con la organización y se cumplan las metas establecidas.

Un factor importante en la gestión del desempeño es la toma de decisiones orientadas a conocer al personal, ya que permite entender el nivel de desempeño de cada colaborador teniendo una mayor claridad y enfoque del rendimiento en sus actividades (Chiavenato, 2017), es por ello que el autor establece cuatro dimensiones del desempeño laboral, las cuales se detallan:

La dimensión de capacidad cognitiva, implica todos los conocimientos y habilidades intelectuales que tiene el colaborador para realizar sus funciones con efectividad, además se relaciona con la capacidad de aprendizaje que tiene el colaborador para efectuar nuevas actividades que van surgiendo producto del trabajo (Chiavenato, 2017). La capacidad cognitiva es la base del desempeño de un colaborador, pues la experiencia y preparación del colaborador le permitirá realizar adecuadamente sus actividades y poder enfrentar los conflictos o problemáticas que se presenten dentro de su jornada laboral (Pillaca, 2017).

López, García y Gracia (2014), la dimensión de capacidad afectiva, hace referencia al afecto que tiene el colaborador y qué tan a gusto se siente al trabajar en una organización, esto va relacionado a la motivación que se le brinde, la subvención económica que se le ofrezca, el reconocimiento de su esfuerzo y grato ambiente laboral para que pueda desarrollarse en el ámbito personal y profesional.

De acuerdo a lo mencionado acerca de las capacidades afectivas, Pillaca (2017) muestra que estas se encuentran relacionadas con los beneficios que la empresa ofrece a sus colaboradores y los estímulos tanto internos como externos que se les brinde, considerando que es muy importante que el trabajador se sienta cómodo en su centro de labores ya que es la única manera que pueda cumplir con los objetivos de su área y de la organización, permitiendo de esta forma que el trabajador se sienta comprometido con su trabajo.

Con respecto a la dimensión de capacidad psicomotora, es aquella que está relacionada con los movimientos físicos y la habilidad que tiene el colaborador para desarrollar de manera armónica todas sus actividades encomendadas, cabe resaltar que esta capacidad requiere de mucha práctica para que pueda ser realizada de manera rápida y con mucha precisión para alcanzar las metas establecidas por la empresa (Monreal y Orellana, 2019, p.31). Asimismo, Zafar, Memon y Khan (2018), sitúan que esta dimensión engloba todas las destrezas que el personal ha ido adquiriendo a lo largo de su experiencia laboral además de la autonomía y capacidad técnica se tienen que considerar las actividades con productividad y efectividad.

La dimensión de motivación personal, representa la capacidad que tienen las organizaciones para incentivar a los colaboradores al logro de sus objetivos, asimismo la motivación profesional está relacionada con la conducta del colaborador, mientras más motivado se encuentre mejor será su desempeño laboral, de esta manera el colaborador mejorará sus actitudes y sentirá que está trabajando en un buen ambiente laboral (Chiavenato, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

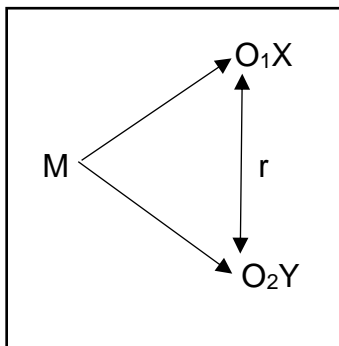
Referente al tipo de investigación, según el fin que persigue fue básica, porque el estudio tiene por propósito realizar una recopilación y lograr una oportuna organización de la información para formar una base sólida de conocimientos y poder fortalecer el discernimiento de las variables de investigación; por otro lado, se establece que según el enfoque fue una investigación cuantitativa, dado que la información que se recolectó por medio de los instrumentos ayudó a que se pueda desarrollar un análisis estadístico por medio de la estadística descriptiva, logrando que de esta forma se pudieran dar respuesta a los objetivos de la investigación y con ello poder contrastar la hipótesis de estudio; asimismo según el alcance, la investigación fue correlacional, porque se buscó medir el grado de relación existente entre las variables de estudio, es decir se busca conocer si la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño de la presente investigación fue no experimental, porque en el desarrollo del estudio no se ejercerá ninguna manipulación a las variables de investigación, estableciéndose de esta forma que los fenómenos solo serán observados y estudiados de forma directa y dentro de su presentación natural; de igual forma, la investigación es de corte transversal porque, la información que se recolectó por medio de los instrumentos fueron obtenidos una sola vez, por lo que se establece que los instrumentos se aplicaron por única vez a la muestra de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es así como el diseño de la investigación se puede mostrar y estructurar por medio de la siguiente gráfica:

Figura 1

Diseño de la investigación.



Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Dónde:

M: Muestra de estudio.

X: variable gestión administrativa.

Y: variable desempeño laboral.

O₁ y O₂: Puntuaciones de las variables.

r: correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Operacionalización de variables (ver anexo 1).

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual: la gestión administrativa hace referencia al esfuerzo realizado de forma grupal entre todos los colaboradores de una institución, este esfuerzo se encuentra alineado a concretar y alcanzar las metas y los objetivos institucionales, en la cual, el área gerencial será la encargada de velar por su cumplimiento, de igual forma se establece que la gestión administrativa está compuesta por cuatro componentes del proceso administrativo de los cuales se considera a la planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2017).

Dimensiones de la gestión administrativa: planificación administrativa, organización administrativa, dirección administrativa, control administrativo.

Indicadores de la gestión administrativa: establece la misión, planea objetivos, establece el plan estratégico, presenta la estructura orgánica municipal, planteamiento de actividades, disponibilidad de recursos, se realiza coordinación, se motiva al personal, se establecen acciones de responsabilidad de funciones, se evalúa el cumplimiento, se realiza retroalimentación.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual del desempeño laboral: El desempeño laboral referencia al uso de las competencias profesionales, habilidades y conocimientos prácticos y cognitivos que disponen los colaboradores de una empresa para desarrollar sus funciones, conllevando a que la calidad de su trabajo y el servicio que brinden se vean reflejados en resultados óptimos y beneficiosos para la organización (Alles, 2017).

Dimensiones del desempeño laboral: Capacidad cognitiva, capacidad psicomotora, capacidad afectiva y motivación personal.

Indicadores del desempeño laboral: Planificación de actividades, disposición de conocimientos técnicos, resolución de problemas, disposición de experiencia, capacitación, nivel de comunicación, nivel de empatía, presencia de respeto, trabajo en equipo, disposición de responsabilidad, uso de habilidades, uso de los recursos, especialización en la práctica, cumplimiento de metas, nivel de productividad, motivación intrínseca, motivación extrínseca.

3.3. Población, muestra y muestreo

Rodríguez (2016), manifiesta que la población representa a un grupo de personas en que todos disponen de una característica en común, mientras que, la muestra se encuentra referenciada por el subconjunto representativo de una población del cual se pretende rescatar información para el análisis de una realidad.

Por ello, la población que se ha considerado en el presente estudio fue de 150 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape. Por otro lado, para el análisis de la muestra se tomó en cuenta un muestreo no probabilístico censal, determinando que se tomó a toda la población como muestra, por ser una cantidad reducida y manejable para el desarrollo del presente estudio, por lo tanto, estuvo conformada por los 150 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

Para los criterios de inclusión se consideraron a todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, mientras que como criterios de exclusión se indica que no se tomaron en cuenta en la investigación a las personas que no laboren en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tacillo (2016), fundamenta que la técnica de recolección de datos se enfoca en la acción establecida para el recojo oportuno de información mientras que el instrumento hace referencia al medio que ofrecerá el soporte para la obtención de los datos. Cabe señalar que tanto la técnica como el instrumento están alineados a una sola meta que es la obtención de información relevante para el desarrollo del estudio-

Por ello, en la investigación se tuvo en cuenta como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario, que ayudarán a que se obtenga información verás, oportuna y de gran importancia sobre la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

3.5. Procedimientos

Para el procedimiento de recolección de información se tomaron en cuenta una serie de pasos a seguir de forma vertical, es decir no se podrá seguir al paso dos si el paso uno no se ha cumplido, por lo tanto, se establecen los siguientes puntos:

Paso uno: elaboración de los instrumentos; los instrumentos fueron elaborados con el propósito de medir las variables de investigación, es decir se tomó cimiento en sus dimensiones e indicadores para el planteamiento de cada ítem, permitiendo dar

respuesta a la problemática de estudio, cabe señalar que los instrumentos están alineados a la operacionalización de variables.

Paso dos: validación del instrumento; la validación de los instrumentos se realizó por medio de juicio de expertos, en la cual se seleccionó a tres expertos para que revisen el constructo de los ítems, brinden sugerencias y determinen que lo planteado sí logra medir las variables de estudio.

Paso tres: solicitud de permiso de a la entidad; se elaboró una solicitud en la cual se pide que la Municipalidad Distrital de Chongoyape brinde el permiso para que se desarrolle la investigación en la entidad, otorgando su aprobación para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Paso cuatro: análisis de la confiabilidad; como último paso, se recogieron los datos y se determinó la confiabilidad de los instrumentos, este punto se desarrolló por medio del Alfa de Cronbach, donde el puntaje obtenido radicó entre el cero y la unidad, para cual, mientras más se acerque a cero los datos no serán confiables, por el contrario, mientras el puntaje más se acerque a la unidad se infiere que los datos son confiables.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de la información se usó la herramienta del SPSS STATICS 26, la que permitió que se pueda determinar la confiabilidad de los instrumentos, elaborar el análisis estadístico y correlacional para probar la hipótesis de estudio, mientras que para la presentación de las tablas y figuras se consideró a la herramienta del Microsoft Excel dado que facilitó la edición de las tablas a estilo APA y las figuras pudieron ser más personalizadas para una mejor visualización y presentación, facilitando de esta forma la interpretación de los resultados que se obtuvieron.

3.7. Aspectos éticos

Álvarez (2018), manifiesta que los principales aspectos éticos que se consideran en una investigación son los siguientes:

- a) El aspecto ético de respeto a las personas: en este criterio se tomó en cuenta el respeto a la autonomía de las personas para participar en la investigación, es decir, se aceptó su posición, su capacidad de deliberación y su forma de obrar, pues mostrar la falta de respeto conlleva a que se rechace sus criterios.
- b) El aspecto ético de beneficencia: este criterio se centra en velar por el bienestar de las personas, es decir que con el desarrollo de la investigación se pretende apoyar y mostrar soluciones a la institución en donde se desarrolla el estudio, de tal forma que los daños perjudiciales hacia los participantes de la investigación y hacia el investigador.
- c) El aspecto ético de Justicia: dentro de la investigación este criterio hace referencia a la igualdad para distribuir cargas y beneficios en las personas participantes en el estudio, pues todos ellos tienen que ser tratados en un ambiente igualitario, es decir se buscó que los resultados del estudio no solo sean ventajosos para ciertos grupos, de lo contrario se busca que el principio de igualdad esté presente en todo momento.
- d) El aspecto ético de consentimiento informado: este criterio hace énfasis en aceptar la voluntad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape para ser partícipes en el estudio, se tomaron los puntos de voluntad propia y consentimiento, donde ellos manifestaron su aceptación indicando que tienen las facultades necesarias para participar con responsabilidad.
- e) El aspecto ético de confidencialidad: en este criterio se hace referencia a la confidencialidad de los datos que se obtuvieron en el desarrollo de la investigación, pues la información recolectada fue usada únicamente para el estudio, por lo tanto, queda totalmente prohibido que se difundan datos sin previa autorización de las fuentes.
- f) El aspecto ético de originalidad: se destaca que el desarrollo de la investigación fue de única pertenencia a la creación intelectual del autor, destacando que ningún tercero puede apropiarse del estudio, de igual manera la información que se haya tomado de otros autores estuvo previamente citado siguiendo las normativas APA.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

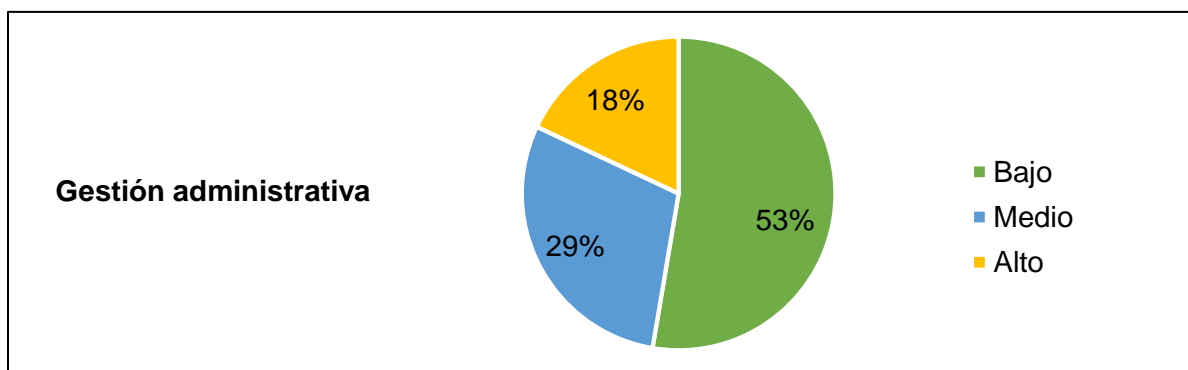
Nivel de las dimensiones de gestión administrativa.

Nivel	Planificación administrativa		Organización administrativa		Dirección administrativa		Control administrativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	84	56%	71	47%	74	49%	87	58%
Medio	44	29%	51	34%	45	30%	36	24%
Alto	22	15%	28	19%	31	21%	27	18%
Total	150	100%	150	100%	150	100%	150	100%

Por los resultados obtenidos, se puede determinar que de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, en la dimensión planificación administrativa prevaleció el nivel bajo representado por el 56% (84), en lo referente a la organización administrativa el 47% (71) indicó un nivel bajo, analizando la dimensión dirección administrativa el 49% (74) señalaron un nivel bajo, de igual forma en la dimensión control administrativo prevaleció el nivel bajo caracterizado por el 58% (87).

Figura 2

Nivel de la gestión administrativa.



En los resultados de la figura 2, se determinó que el 53% de los colaboradores presentaron un nivel bajo de gestión administrativa, el 29% un nivel medio y el 18% un nivel alto.

Tabla 2

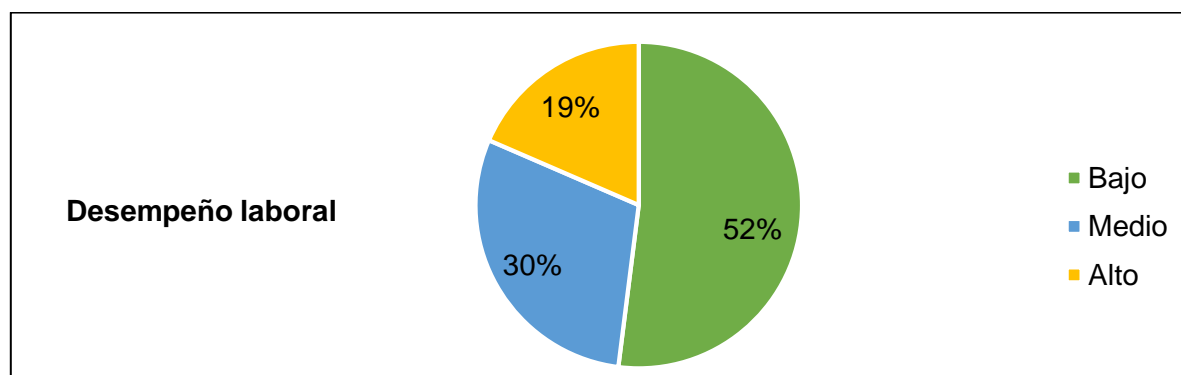
Nivel de las dimensiones del desempeño laboral.

Nivel	Capacidad cognitiva		Capacidad afectiva		Capacidad psicomotora		Motivación laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	80	53%	72	48%	77	51%	83	55%
Medio	53	35%	48	32%	40	27%	36	24%
Alto	17	11%	30	20%	33	22%	31	21%
Total	150	100%	150	100%	150	100%	150	100%

Por los resultados obtenidos, se puede determinar que de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, en la dimensión capacidad cognitiva prevaleció el nivel bajo representado por el 53% (80), en lo referente a la capacidad afectiva el 48% (72) indicó un nivel bajo, analizando la dimensión capacidad psicomotora el 51% (77) señalaron un nivel bajo, de igual forma en la dimensión motivación laboral prevaleció el nivel bajo caracterizado por el 55% (83).

Figura 3

Nivel del desempeño laboral.



En los resultados de la figura 3, se determinó que el 52% de los colaboradores presentaron un nivel bajo de desempeño, el 30% un nivel medio y el 19% un nivel alto.

Análisis de la prueba de normalidad

H₀: La distribución de la frecuencia las variables siguen una distribución normal.

H₁: La distribución de la frecuencia las variables no siguen una distribución normal.

Tabla 3

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
Gestión administrativa	0,162	150	0.001	0.175	150	0.001
Desempeño laboral	0,194	150	0.000	0.231	150	0.000

^a Corrección de significación de Lilliefors.

Estableciendo el análisis a la tabla 3, se establece que haciendo uso de la prueba de normalidad de Kolmogorov -Smirnov, se identificó un puntaje de significancia menor a 0,05 para ambas variables de estudio, logrando señalar que los datos disponen de una distribución anormal, por lo tanto, se toma la decisión de hacer uso de la prueba de Rho de Spearman para la relación de las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

Análisis de la prueba de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo, 2021.

Nivel de significancia base = 0,05.

Tabla 4

Relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral.

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,725**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N		150
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	150	150

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

Estableciendo el análisis a la tabla 4, se logró mostrar por resultados del análisis correlacional, donde por medio de la correlación no paramétrica de Rho de Spearman, se obtuvo un puntaje de significancia bilateral de 0,000, demostrando de esta manera que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, de igual forma, se muestra un puntaje de coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,725, estableciendo una relación positiva fuerte, donde mejor sea la gestión administrativa los colaboradores de la municipalidad dispondrán de un mejor desempeño laboral, probando que se toma por decisión aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo, se realizó una contrastación de los resultados que se obtuvieron con los que fueron obtenidos por investigadores detallados en el marco metodológico de la investigación.

Se destaca que en el análisis de la gestión administrativa se logró identificar que el 53% los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, desarrollaron un nivel bajo, el 29% un nivel medio y el 18% un nivel alto, al igual con sus dimensiones se indica un nivel predominante bajo, en la cual en la dimensión planificación administrativa lo representó el 56%, en la dimensión organización administrativa un 47%, en la dimensión dirección administrativa un 49% y en la última dimensión de control administrativo un 58%.

De los resultados, se contrastan con Epquin (2021), quien diagnosticó un nivel de gestión administrativa muy bueno el que se presentó con el 77% de los trabajadores, destacando que los procesos institucionales se vienen presentando de forma idónea alineada a las metas municipales, mostrándose en desacuerdo con los resultados, pues en el estudio se identificó un nivel bajo.

Asimismo, se contrasta el resultado obtenido por Cerdán (2021), quien determinó que el nivel de gestión administrativa fue medio caracterizado por el 55.8%, por otro lado, se indica a Ramos (2018) argumentó que la gestión administrativa se concreta en un nivel medio concretado en un 69%.

Por el contrario, se acepta la posición de Tamay (2017), quien indicó en su estudio sobre el nivel de gestión administrativa bajo, estableciendo que la institución no está evaluando los procesos organizativos y administrativos, conllevando a que el desempeño de los colaboradores se manifieste de forma deficiente.

Es como de esta manera, se fundamente en la teoría de Ustárroz y Gismera (2017), quienes argumenta que la gestión administrativa está destacada por el conjunto de procesos gerenciales de la institución, pues por medio de la gestión se podrá tomar las mejores decisiones para el desarrollo de la entidad, de igual forma la

gestión administrativa se encuentra relacionada con el proceso operativo, la guía y orientación del personal y con el control en para concretar los objetivos institucionales para que así se puedan concretar con éxito la visión propuesta en la entidad.

En al análisis del segundo objetivo sobre el nivel del desempeño, se destaca que prevaleció el nivel bajo, revelado por el 52% del personal, mientras que el 30% manifestó un nivel medio y el 19% un nivel alto. De análoga, respecto a las dimensiones se indicó que en todas prevalece el nivel bajo, donde en la dimensión capacidad cognitiva lo representó el 53% (80), en lo referente a la capacidad afectiva el 48% (72), la dimensión capacidad psicomotora el 51% (77) y en la dimensión motivación laboral prevaleció el 55% (83).

Los resultados obtenidos se contrastan con Paradela (2019), que en su investigación sobre la gestión del desempeño de las entidades gubernamentales, manifestó que el desempeño se manifiesta de manera moderada y que requieren las entidades gubernamentales de analizar el desempeño por medio del modelo de evaluación hacia el gestor público, pues mediante ello se podrán realizar planificaciones de estrategias e implementación de políticas públicas municipales, que ayudarán a que las dimensiones del desempeño: eficiencia y efectividad, presenten óptimos resultados, el municipio podrá realizar un análisis retrospectivo del desempeño y proponer objetivos y metas organizativas.

Por otro lado, se acepta la posición de Avellaneda y Correa (2017), quienes señalaron que la calidad de la alcaldía no logra potenciar el desempeño organizacional, sin embargo, los factores políticos son los que más están relacionados de manera directa con el rendimiento y la recaudación de impuestos, por lo tanto, la gestión administrativa del municipio tiene a tener un mayor control del desempeño, asimismo, se presenta a Tamay (2017), quien diagnosticó un nivel de desempeño deficiente, enfatizando que los colaboradores no están comprometidos con el desenvolvimiento de cada una de sus funciones, porque no perciben capacitaciones y motivación laboral.

Cabe indicar, que también se contrasta con los resultados mostrados por Epquin (2021), pues encontró un nivel bueno de desempeño expuesto por el 72%, fundamentando que el personal con la efectividad de cumplimiento laboral llegan a concretar los objetivos de la entidad; de igual forma, Cerdán (2021), obtuvo en sus resultados un nivel medio de desempeño, manifestando que existe cumplimiento en el desarrollo de las actividades del colaborador, sin embargo aún necesitan que este sea potencializado para que lleguen a la efectividad laboral, además se tiene a Ramos E. (2018), quien indica que el desempeño se mostró de manera moderada o como un nivel medio establecido en un 69%, exponiendo que las áreas desarrollan sus actividades acorde a los lineamientos fundamentados en su perfil institucional, pero que esto aún requiere de su fortalecimiento.

Es así como se acepta la posición de Chiavenato (2017), quien infiere que el desempeño laboral se utiliza de manera continua como punto crítico de control, dado que este ayuda a que se puedan medir el cumplimiento de cada objetivo o meta propuesta por los directivos de una organización con la finalidad de que se logre buscar y obtener beneficios para las instituciones.

De igual manera, se acepta la posición de Pillaca (2017), quien contrasta que el desempeño laboral, está controlado por cada meta que planteen las organizaciones, donde el compromiso de los colaboradores es la pieza fundamental ya que a mayor compromiso mayor será el desempeño en sus actividades, pues distintos estudios llegaron a la conclusión que mientras la organización tenga objetivos, claros y desafiantes, el colaborador comprometido colocará todos sus esfuerzos para alcanzarlos, por ende, es de vital importancia que las instituciones siempre busque motivar a su talento humano para que se enfoquen en el cumplimiento de las metas indicadas en su plan de acción institucional.

En el análisis de la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral se indicó por medio de la correlación no paramétrica de Rho de Spearman, un puntaje de significancia bilateral de 0,000, demostrando de esta manera que existe relación, de igual forma, se muestra un puntaje de coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,725, estableciendo una relación positiva fuerte, donde mejor sea la

gestión administrativa los colaboradores de la municipalidad dispondrán de un mejor desempeño laboral, probando que se toma por decisión aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Los resultados coinciden con Uster y Vigoda (2019) quienes demostraron que la gestión del desempeño está asociada de manera directa y presenta una relación mediana con la satisfacción y confianza de ciudadano, presentado un puntaje de Rho de Spearman de 0.554 y un nivel de significancia del 0.000. Asimismo, Avellaneda y Correa (2017) probaron que si se dispone de un mayor control de la gestión administrativa entonces se dispondrá de un mejor control del desempeño laboral.

De igual manera Epquin (2021), mostró por resultados que la gestión administrativa y el desempeño laboral se relacionan de forma directa, pues se presentó un coeficiente de Pearson de 0.7297 y un nivel de significancia de 0.000 menor al 5%. Cerdán (2021), concluyó la existencia de una relación significativa entre las variables de investigación, determinado por un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.986 y un nivel de significancia de 0.000, infiriendo de esta forma que a mayor desempeño mejor será la gestión administrativa. Igualmente, Ramos E. (2018), presentó por resultados que existe una relación significativa y de forma directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral caracterizada por un puntaje de 0.776 correlación de Spearman y un nivel de significancia de $0.000 < 0.005$.

Aceptando así la posición de Quiñones (2016), señala que la gestión administrativa está simbolizada por el apoyo de todo el personal de una empresa, el cual se orienta en el logro de objetivos y metas cumpliendo con cada uno de los indicadores que tienen establecidos en el área, donde el área gerencial juega un rol muy importante. La gestión parte desde cada procedimiento administrativo, planificativo, organizativo, dirección hasta el control de cada uno de los procesos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró identificar que el nivel de gestión administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, fue bajo, fundamentado por el 53% de los colaboradores, el 29% un nivel medio y el 18% un nivel alto, al igual con sus dimensiones se indica un nivel predominante bajo, en la cual en la dimensión planificación administrativa lo representó el 56%, en la dimensión organización administrativa un 47%, en la dimensión dirección administrativa un 49% y en la última dimensión de control administrativo un 58%, demostrando de esta forma que los procesos administrativos no vienen presentándose de manera idónea para el éxito institucional.
2. En el análisis del nivel del desempeño, se destaca que prevaleció el nivel bajo, revelado por el 52% del personal, mientras que el 30% manifestó un nivel medio y el 19% un nivel alto. De análoga, respecto a las dimensiones se indicó que en todas prevalece el nivel bajo, donde en la dimensión capacidad cognitiva lo representó el 53%, en lo referente a la capacidad afectiva el 48%, la dimensión capacidad psicomotora el 51% y en la dimensión motivación laboral prevaleció el 55%, demostrando que el personal no se muestra comprometidos con el desenvolvimiento de cada una de sus funciones, porque no perciben capacitaciones y motivación laboral.
3. En el análisis de la prueba y contrastación de la hipótesis se demostró que las variables de gestión administrativa y desempeño laboral se relacionan significativamente, pues se confirmó un puntaje de significancia de 0.000 y un coeficiente de Rho de Spearman de 0.725, lo que quiere decir que la relación es fuerte y directa, pudiendo manifestar que si se fortalece y se mejora la gestión administrativa entonces se influenciará en lograr buenos resultados de desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente General de la Municipalidad de Chongoyape, que con todo su gabinete de funcionarios públicos logren la implementación de herramientas, mecanismos y estrategias que ayuden a cada miembro de la institución potencializar su gestión administrativa y con ellos su desempeño laboral, en la cual cada propuesta se encuentre enmarcada en los procedimientos administrativos con los que disponga la entidad, con la finalidad de que en cada cambio realizado se analice las mejoras al aplicar cada actividad.

La Oficina de Coordinación del Personal, establezcan el planteamiento de capacitaciones que estén enfocados en que se fortalezca el desempeño de todo el personal, pues cada procedimiento ayudará a que la municipalidad pueda disponer de un equipo de trabajo capacitado donde sus funciones conlleven a la eficiencia y efectividad en el logro de objetivos y de cada una de sus responsabilidades laborales.

A los gerentes de cada área, velar por el bienestar de los colaboradores, asimismo efectuar de manera periódica evaluaciones de desempeño y que los resultados que se obtengan se den a conocer de manera independiente al colaborador, para que así cada servidor público pueda enfrentar a cada una de sus dificultades e inconveniente que le impidan desarrollar sus funciones con eficiencia, pues se comprende que si el trabajador identifica sus limitantes podrá comprometerse en mejorarlas y alinearlas a mantener una buena gestión y desempeño institucional.

REFERENCIAS

- Aguilar, A., & Pacheco, A. (2020). Organizaciones Culturales de la Sociedad Civil: Modelos de gestión cultural y administrativa. *Estudios Sobre las Culturas Contemporáneas*, 25(50), 47-72. ISSN:1405-2210.
- Albarrán, J. (2015). *Gestión administrativa de las relaciones laborales*. Madrid: RA-MA Editorial. ISBN: 9788499645742.
- Albloush, A., Ahmad, A., Yusoff, Y., & Nik, H. (2019). Sistem of employee performance assessment, factor for sustainable efficiency of organization. (U. M. Terengganu, Ed.) *International Journal of Business & Society*, 20(2), 657-674. ISSN: 1511-6670.
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias: estrategia, evaluación de personal, de desarrollo 360°* (Tercera ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica. ISBN: 978-950-641-932-5.
- Álvarez, P. (2018). *Ética e investigación*. Santiago de Cali: Publicaciones de la Universidad de Santiago de Cali. Facultad de Derecho - Caide.
- Amha, G., & Brhane, F. (2020). Determinant of Employee Performance in Public Organization: The Case of Dessie City Municipality Office. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 1(1), 1-13. <http://journal.jis-institute.org/index.php/ijmhrr/article/view/71>
- April, D., & Bouchamma, Y. (2017). Influence of Pedagogical Supervisors' Practices and Perceptions on the Use of Results-Based Management. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*(183), 82-98. ISSN: 1207-7798.
- Avellaneda, C., & Correa, R. (2017). Mayoral quality and municipal performance in Brazilian local governments. *Organizaciones y sociedades*, 24(83). <https://doi.org/10.1590/1984-9240831>

- Bekesi, D., & Bacter, C. (diciembre, 2018). Evaluation of professional performance of employees in the public sector. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 27(2), 34-41. ISSN: 1222-569X.
- Cabrejos, E. (2019). *Gestión por resultados y capacidad institucional en la municipalidad distrital de San José, Lambayeque*. Lambayeque: Publicaciones de la Uniersidad César Vallejo. Recuperado el 11 de febrero de 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41082>
- Callirgos, D. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019*. Lima: Publicaciones de la Universidad César Vallejo. Recuperado el 15 de abril de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirgos_D LCDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cedeño, A. (2019). *La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza – provincia de Trujillo – La Libertad – 2019*. Trujillo: Publicaciones de la Universidad César Vallejo. Recuperado el 22 de febrero de 2020, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42815>
- Cerdán, L. á. (2021). *Desempeño laboral y su relación con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera-2020*. Trujillo: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56484/Cerd%c3%a1n_LLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España. ISBN: 9781456256623.
- Cuenca, C. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020*. Tarapoto: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55433/Cuenca_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

El-Reedy, M. (2017). *Administrative Organization for Total Quality Management. In Project Management in the Oil and Gas Industry*: John Wiley & Sons. ISBN: 978-1-5231-1038-4 / 978-1-119-08361-0.

Epquin, L. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales San Martín, 2020*. Tarapoto: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56281/Epquin_CLD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ferreira, E., & Groenewald, D. (2016). *Administrative Management*. Ciudad del Cabo, Sudáfrica: Juta and Company Ltd. ISBN: 9781485121275.

Ferrer, M. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.

Fu, W., & Deshpande, S. (2020). *The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company*. China: J Bus Ethics 124. doi:10.1007/s10551-013-1876-y

García, J., Escrig, T., & Roca, P. (diciembre, 2019). Empowerment in the Public Sector: Testing the Influence of Goal Orientation. *Public Personnel Management*, 48(4), 443-470. doi:10.1177/0091026018819020

Goian, C., Rață, G., & Runcan, L. (2013). *Applied Social Sciences : Administration and Management*. Newcastle upon Tyne, UK : Cambridge Scholars Publishing. ISBN: 9781443844253. 9781443867139.

Guerrero, J. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Piura, 2019*. Piura: Publicaciones de la

Universidad César Vallejo. Recuperado el 8 de enero de 2020, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41002>

Guixian, T., Jian, W., Zhuo, Z., & Yuping, W. (diciembre, 2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 47(12), 1-7. doi:10.2224/sbp.8528

Hardy, K. (2015). *Enterprise risk management : a guide for government professionals* (Primera ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *Eleftherios Thalassinos*. Recuperado el 23 de febrero de 2020, de <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/44791>

Jairus, D., Ralph, G., & Thomas, S. (2014). *Management and Administrative Challenges* (Segunda ed.). Handbook of Aseptic Processing and Packaging: Taylor & Francis. ISBN: 978-1-62870-662-8.

Kotkova, M., & Yee, Y. (2021). Performance Driven Culture in the Public Sector: The Case of Nordic Countries. *Universidad de Pardubice*, 11(1), 4. doi:<https://doi.org/10.3390/admsci11010004>

Lanham, E. (2017). *Job Evaluation in Municipalities. Studies in Personnel and Management*. Universidad de Texas, Austin: Oficina de investigación empresarial de la Universidad de Texas.

Lopes, P., & Silva, F. (2019). Analysis of the relationship between the observable characteristics of high-level public managers and the organizational performance of european public companies. *Universidad Nacional de La Plata: Portal del Revistas del UNLP*(13), 50-65. doi:10.24215/26185474e007

López, E., García, F., & García, S. (2019). Analysing the relationship between diversification strategy and firm performance: the role of the economic cycle. *Cuadernos de Gestión*, 19(2), 15-31. doi:10.5295/cdg.170738el

- Matus, D. (2018). Implementación operativa de un modelo de intervención para la mejora del desempeño organizacional. *Publicaciones de la Universidad Santo Tomás. Directory of Open Access Journals: DOAJ Articles*, 10(2), 71-86. doi:10.15332/s2145-1389.2018.0002.04
- Menacho, I., Uribe, Y., Campos, H., & Caruajulca, W. (enero, 2019). Incidence of administrative management in labor disputes of administrative workers at the Sierra Centro Sur special project in Ayacucho, 2018. *Journal of Global Management Sciences*, 2(1), 6-14. doi:10.32829/gms.v2i1.86
- Ndevu, Z. (octubre, 2019). Trust and organisational performance : a grounded theory approach for a South African district municipality. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1-11. doi:10.4102/sajhrm.v17i0.1158
- Otoya, H. (2016). *La gestión administrativa y su relación con desempeño laboral en el Ministerio Público, Sede Tarapoto – 2016*". Tarapoto: Publicaciones de la Universidad César Vallejo. Recuperado el 15 de Abril de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26003/Otoya_YHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ozcelik, H., & Barsade, S. (diciembre, 2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366. doi:10.5465/amj.2015.1066
- Paradela, V., Dias, M., Correa, R., Resende, L., & Adum, J. (2019). Performance evaluation model for municipal administration: case on cataguases, minasgerais. *International Journal of Management, Technology And Engineering*, 3537-3554. https://www.murillodias.com/publicacoes/artigos/20190426_225830_CATAGUASES.pdf
- Pillaca, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio*. Lima: Publicaciones de la Universidad Mayor de San Marcos.

- Qiong, W., Yifan, J., Qingxiong, W., & Qian, W. (agosto, 2019). A meta-analysis of the relationship between occupational commitment and job performance. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 47(8), 1-15. doi:10.2224/sbp.8232
- Quiñones, F. (2016). *Gestión integrada de recursos humanos: gestión administrativa de las relaciones laborales*. Madrid: Editorial CEP, S.L, ISBN: 978-84-681-6380-2 / 978-84-681-4814-4 / 84-681-6380-5.
- Ramos, E. (2018). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Carabayllo-2018*. Lima: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19048/Ramos_ZEF.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martínez, Á. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1-32. ISSN: 20077890.
- Reemts, S., Hirsch, B., & Nitzl, C. (2016). The impact of goal setting on the individual work performance of German civil servants - Empirical evidence from local administrations. *Journal for Public & Nonprofit Services*, 39(1/2), 89-101. doi:10.5771/0344-9777-2016-1-2-89
- Rehman, S., Shahzad, M., Farooq, M., & Javaid, M. (marzo, 2020). Impact of leadership behavior of a project manager on his/her subordinate's job attitudes and job-outcomes. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 38-47. doi:10.1016/j.apmr.2019.06.004
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. (Vol. 12). México: Pearson Education Inc. ISBN: 978-607-32-2767-4.
- Sierra, D. (2019). La relación del emprendimiento corporativo, la orientación al aprendizaje y el compromiso organizacional con el desempeño organizacional:

un acercamiento teórico. *Revista electrónica de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez*, 10(17), 25-36. doi:10.20983/novarua.2018.17.2

Silva, I., Macía, H., & Santamaría, E. (2018). Strategic Direction as an Improvement Mechanism of Administrative Management. Case "Conlac-T" in the Tungurahua Province. *Revistas Universidad Externado de Colombia*(29), 10-16. doi:10.18601/01233734.n29.02

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. Chiclayo: [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio digital institucional. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4141/Tamay%20Ravillet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Uster, A., & Vigoda, E. (2019). Does Performance Management Relate to Good Governance? A Study of Its Relationship with Citizens' Satisfaction with and Trust in Israeli Local Government. *Revisión pública del desempeño y la gestión*, 42(2), 241-279. doi:<https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1436074>

Zafar, A., Memon, A., & Khan, M. (2018). Implication of HR components on Employee Performance: A comparative analysis of Public & Private Sector employees. *Pakistan Administrative Review*, 2(2), 223-232. ISSN: 2521-0203.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnica e instrumento
Variable: Gestión administrativa	La gestión administrativa se encuentra representada por el esfuerzo grupal de los colaboradores de una entidad, el mismo que se enfoca en alcanzar las metas u objetivos establecidos por la institución, donde el área gerencial es clave para ello, siendo así, que esta gestión estará compuesta por el proceso administrativo considerando los aspectos de planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2017, p.24).	La gestión administrativa en el conjunto de mecanismos de preparación de una organización que permite potencializar los recursos humanos, financieros y materiales con la finalidad de que se logre los objetivos planteados por la institución.	Planificación administrativa	Procesos de planificación	Ordinal	Encuesta / Cuestionario
				Plantear objetivos		
				Establecer el plan estratégico		
			Organización administrativa	Presentar la estructura orgánica municipal		
				Propiciar el trabajo en equipo		
				Disponibilidad de recursos		
			Dirección administrativa	Se realiza liderazgo directivo		
				Se motiva al personal		
				Se establecen acciones de responsabilidad de funciones		
			Control administrativo	Se evalúa el cumplimiento		
				Se realiza retroalimentación		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnica e instrumento
Variable: Desempeño laboral	El desempeño laboral hace énfasis al rendimiento laboral y a la forma de actuar del colaborador para cumplir a cabalidad las actividades que le fueron asignadas en su puesto, en la que el trabajador aplica todas sus capacidades laborales, sus conocimientos, sus habilidades, cualidades y compromiso para poder alcanzar los resultados esperados por la empresa (Bautista, 2021).	El desempeño laboral es caracterizado por el comportamiento que presenta el colaborador de una entidad frente al desarrollo de sus funciones manteniendo la búsqueda constante del cumplimiento de los objetivos institucionales	Capacidad cognitiva	Planificación de actividades	Ordinal	Encuesta / Cuestionario
				Disposición de conocimientos técnicos		
				Resolución de problemas		
				Disposición de experiencia		
				Capacitación		
			Capacidad afectiva	Nivel de comunicación		
				Nivel de empatía		
				Presencia de respeto		
				Trabajo en equipo		
				Disposición de responsabilidad		
			Capacidad psicomotora	Uso de habilidades		
				Uso de los recursos		
				Especialización en la práctica		
				Cumplimiento de metas		
Motivación laboral	Nivel de productividad					
	Motivación intrínseca					
	Motivación extrínseca					

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir el nivel de Gestión administrativa

Objetivo de la encuesta: Obtener información relevante sobre la gestión administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape para fines académicos.

Instrucciones: lea detenidamente cada ítem y marque con una (x) la respuesta que desde su perspectiva usted considera, en la cual para responder al cuestionario se establece la siguiente escala para cada ítem:

Escala				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Planeación					
	Considera Ud. que:					
1	La institución donde labora realiza los procesos de planeación.					
2	La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.					
3	La gestión administrativa estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.					
4	La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar la gestión administrativa					
5	La gestión administrativa establece apropiadamente las metas institucionales.					
6	La entidad planifica los recursos humanos, tangibles e intangibles para alcanzar las metas.					
	DIMENSIÓN 2: Organización					
	Considera Ud. que:					

7	La gestión administrativa actualiza continuamente la estructura organizacional.					
8	Los colaboradores de la municipalidad tienen claramente establecidas las jerarquías.					
9	La institución propicia la integración de sus colaboradores.					
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.					
11	La entidad efectúa las coordinaciones del recurso tangible e intangibles para el desarrollo de las actividades laborales.					
12	La institución cuenta con el recurso humano adecuado de acuerdo con el diseño de cargos.					
	DIMENSIÓN 3: Dirección					
	Considera Ud. que:					
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.					
14	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.					
15	La gestión administrativa promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.					
16	La municipalidad propicia que los colaboradores sientan identificación institucional					
17	La institución respalda a los equipos de trabajo para que tomen decisiones en el logro de los objetivos.					
18	La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales					
	DIMENSIÓN 4 Control administrativo					
	Considera Ud. que:					
19	La entidad cuenta con un órgano de control.					
20	La institución verifica el desarrollo de las actividades planificadas.					
21	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.					
22	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.					
23	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.					
24	La institución cuenta con un área que analiza las mejoras en la gestión administrativa en comparación de los años anteriores.					

Gracias 😊

Cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral

Objetivo de la encuesta: Obtener información relevante sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape para fines académicos.

Instrucciones: lea detenidamente cada ítem y marque con una (x) la respuesta que desde su perspectiva usted considera, en la cual para responder al cuestionario se establece la siguiente escala para cada ítem:

Escala				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Capacidad cognitiva					
	Considera Ud. que:					
1	Sus compañeros de trabajo planifican sus actividades para que puedan desarrollarlas con facilidad.					
2	Los colaboradores de la municipalidad presentan conocimientos técnicos como competencias exigidas para el cargo que desempeña.					
3	Sus compañeros de trabajo presentan gran capacidad de solución de problemas.					
4	Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.					
5	La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.					
	DIMENSIÓN 2: Capacidad afectiva					
	Considera Ud. que:					
6	Sus compañeros del área de administración y finanzas presentan una comunicación efectiva.					

7	Los colaboradores de la Municipalidad muestran simpatía entre compañeros.					
8	Sus compañeros de trabajo respetan las opiniones de los demás colaboradores.					
9	Sus compañeros de trabajo muestran una buena aptitud de integración al momento de desarrollar actividades en equipo.					
10	Sus compañeros se preocupan por cumplir sus actividades a cabalidad dentro del tiempo establecido.					
DIMENSIÓN 3: Capacidad psicomotora						
Considera Ud. que:						
11	Sus compañeros de trabajo hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.					
12	La Municipalidad capacita a los trabajadores para la adecuada práctica de sus funciones.					
13	Sus compañeros de trabajo cumplen con las metas establecidas por la Municipalidad					
14	Los colaboradores del área de Administración y finanzas de la Municipalidad utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades.					
15	Sus compañeros logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad					
DIMENSIÓN 4 Motivación profesional						
Considera Ud. que:						
16	Los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.					
17	La municipalidad ofrece a sus trabajadores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.					
18	El ambiente laboral de la entidad los motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.					
19	La municipalidad recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.					
20	La municipalidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.					

Gracias ☺

Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Validez de los instrumentos

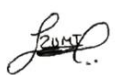
Experto 1:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE																					
		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA									
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X		
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X		
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				X		
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																	X					
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																				X		
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				X		
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X		
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																				X		
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																				X		
TOTAL																					85	475	400

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es objetivo y coherente

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 960 Lugar y fecha: Chiclayo 15 de junio del 2021.



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 71592850

Experto 2:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Wilson Roldán Díaz Valdera
- 1.2. Grado académico que ostenta : Magister en Gestión Pública
- 1.3. Institución donde trabaja : Municipalidad Distrital de Chongoyape
- 1.4. Experiencia laboral (años) : 10 años
- 1.5. Título de la tesis: Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - Chiclayo
- 1.6. Nombre del autor de la tesis : Eros Fabrizio Rafael Mestanza Medina
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario para el análisis del desempeño laboral.

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE																				
		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA								
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																			X		
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																			X		
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				X	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X	
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																			X		
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																			X		
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																				X	
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																			X		
TOTAL																				180	380	400

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los ítems logran medir la variable desempeño laboral.

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

960

Lugar y fecha: Chiclayo 17 de junio del 2021.

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 42357693

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Wilson Roldán Díaz Valdera
- 1.2. Grado académico que ostenta : Magister en Gestión Pública
- 1.3. Institución donde trabaja : Municipalidad Distrital de Chongoyape
- 1.4. Experiencia laboral (años) : 10 años
- 1.5. Título de la tesis: Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - Chiclayo
- 1.6. Nombre del autor de la tesis : Eros Fabrizio Rafael Mestanza Medina
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario para el análisis de la gestión administrativa.

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE																				
		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA								
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X	
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X	
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				X	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X	
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																				X	
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																				X	
TOTAL																					285	700

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los ítems logran medir la variable gestión administrativa.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

985

Lugar y fecha: Chiclayo 17 de junio del 2021.



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 42357693

Experto 3:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Marlene Ruth Espinoza Narcizo
- 1.2. Grado académico que ostenta : Magister en Gestión Pública
- 1.3. Institución donde trabaja : Ministerio Público
- 1.4. Experiencia laboral (años) : 26 años
- 1.5. Título de la tesis: Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - Chiclayo
- 1.6. Nombre del autor de la tesis : Eros Fabrizio Rafael Mestanza Medina
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario para el análisis de la gestión administrativa.

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE																					
		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA									
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X		
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					X	
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																						X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																						X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																						X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																						X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																						X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																						X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																						X
TOTAL																						285	700

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento responde al propósito de la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

985

Lugar y fecha: Chiclayo 20 de junio del 2021.

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 08166771



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Marlene Ruth Espinoza Narcizo
- 1.2. Grado académico que ostenta : Magister en Gestión Pública
- 1.3. Institución donde trabaja : Ministerio Público
- 1.4. Experiencia laboral (años) : 26 años
- 1.5. Título de la tesis: Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - Chiclayo
- 1.6. Nombre del autor de la tesis : Eros Fabrizio Rafael Mestanza Medina
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario para el análisis de del desempeño laboral.

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
		1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																			
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X	
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																				X	
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					X
TOTAL																					380	600

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento responde al propósito de la investigación.

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

980

Lugar y fecha: Chiclayo 20 de junio del 2021.

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 08166771

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

El análisis de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se realizó por medio del Alpha de Cronbach, que es una herramienta que permite medir la consistencia interna de la información obtenida, esta radica un puntaje entre el cero y la unidad (Navarro, 2019), demostrando lo siguiente:

Nivel de confiabilidad.

Puntuación	Nivel
[0.90 a 1.00]	Excelente
[0.80 a 0.90>	Bueno
[0.60 a 0.80>	Aceptable
[0.40 a 0.60>	Débil
[0.20 a 0.40>	Pobre
[0.00 a 0.20>	Inaceptable

Nota: Navarro (2019).

Confiabilidad – variable Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	150	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	150	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	24

Nota: elaboración propia.

Confiabilidad por elemento de la variable Gestión administrativa.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La institución donde labora realiza los procesos de planeación.	53,70	474,771	,832	,865
La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.	53,61	450,708	,711	,859
La gestión administrativa estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	53,64	410,888	,849	,853
La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar la gestión administrativa	53,30	499,515	,669	,870
La gestión administrativa establece apropiadamente las metas institucionales.	52,25	423,215	,875	,854
La entidad planifica los recursos humanos, tangibles e intangibles para alcanzar las metas.	53,32	403,199	,876	,852
La gestión administrativa actualiza continuamente la estructura organizacional.	52,89	415,405	,865	,853
Los colaboradores de la municipalidad tienen claramente establecidas las jerarquías.	53,50	407,698	,872	,852
La institución propicia la integración de sus colaboradores.	53,50	418,674	,853	,853

Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	53,23	473,622	,845	,862
La entidad efectúa las coordinaciones del recurso tangible e intangibles para el desarrollo de las actividades laborales.	54,09	423,154	832	,853
La institución cuenta con el recurso humano adecuado de acuerdo con el diseño de cargos.	53,68	422,036	,840	,953
El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	53,39	418,475	,838	,853
La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	53,41	417,503	,844	,853
La gestión administrativa promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	53,34	420,369	,729	,853
La municipalidad propicia que los colaboradores sientan identificación institucional	53,73	418,761	,856	,886
La institución respalda a los equipos de trabajo para que tomen decisiones en el logro de los objetivos.	53,77	454,180	,745	,860
La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales	53,70	454,957	,639	,860
La entidad cuenta con un órgano de control.	53,75	431,820	,812	,854
La institución verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	53,86	419,376	,750	,843

Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.	53,75	413,680	,864	,813
La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.	53,84	420,369	,837	,833
La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.	54,20	429,887	,865	,834
La institución cuenta con un área que analiza las mejoras en la gestión administrativa en comparación de los años anteriores.	53,93	427,925	,889	,854

Confiabilidad – desempeño laboral

Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	150	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	150	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,742	20

Nota: elaboración propia.

Confiabilidad por elemento de la variable desempeño laboral.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Sus compañeros de trabajo planifican sus actividades para que puedan desarrollarlas con facilidad.	58,50	395,791	,757	,749
Los colaboradores de la municipalidad presentan conocimientos técnicos como competencias exigidas para el cargo que desempeña.	58,55	396,393	,863	,728
Sus compañeros de trabajo presentan gran capacidad de solución de problemas.	58,43	350,158	,726	,741
Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.	58,50	416,395	,811	,625
La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.	56,82	371,129	,865	,662
Sus compañeros del área de administración y finanzas presentan una comunicación efectiva.	57,89	345,824	,860	,660
Los colaboradores de la Municipalidad muestran simpatía entre compañeros.	57,48	355,139	,829	,661
Sus compañeros de trabajo respetan las opiniones de los demás colaboradores.	58,30	349,376	,843	,760

Sus compañeros de trabajo muestran una buena aptitud de integración al momento de desarrollar actividades en equipo.	58,20	362,399	,851	,691
Sus compañeros se preocupan por cumplir sus actividades a cabalidad dentro del tiempo establecido.	57,93	394,112	,749	,767
Sus compañeros de trabajo hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.	58,77	357,156	,642	,761
La Municipalidad capacita a los trabajadores para la adecuada práctica de sus funciones.	58,41	362,945	,808	,711
Sus compañeros de trabajo cumplen con las metas establecidas por la Municipalidad	58,14	362,446	,839	,691
Los colaboradores del área de Administración y finanzas de la Municipalidad utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades.	58,07	362,298	,737	,721
Sus compañeros logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad	57,98	364,302	,821	,641
Los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.	58,48	358,348	,935	,661

La municipalidad ofrece a sus trabajadores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.	58,64	383,632	,871	,665
El ambiente laboral de la entidad los motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.	58,43	380,995	,559	,764
La municipalidad recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.	58,41	368,805	,883	,662
La municipalidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.	58,61	357,917	,932	,761

Anexo 4: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo, 2021?	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Analizar el nivel de gestión administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape.</p> <p>b) Identificar el nivel de analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape</p> <p>c) Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape..</p>	<p>H₀: No Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo, 2021.</p> <p>H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Chiclayo, 2021.</p>	<p>Gestión administrativa</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Planificación administrativa</p> <p>Organización administrativa</p> <p>Dirección administrativa</p> <p>Control administrativo</p> <p>Capacidad cognitiva</p> <p>Capacidad afectiva</p> <p>Capacidad psicomotora</p> <p>Motivación laboral</p>	<p>La investigación fue cuantitativa, básica, correlacional. Presentó un diseño no experimental.</p> <p>La población estuvo constituida por 100 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Chongoyape.</p> <p>La muestra lo conformaron 100 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Chongoyape.</p>

Anexo 5: Autorización del desarrollo de investigación



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chiclayo, 19 de junio de 2021

Señor

Roger Willian Santa Cruz Flores

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Chongoyape

Lambayeque. -

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa. Luego, para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Mestanza Medina, Eros Fabrizio Rafael
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape - Chiclayo
- 6) Asesor : Mg. Juan Carlos Chero Zurita
- 7) Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente



arp (CI).



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE



Jr. Lima N° 1225 Telf: (074) 433215 - 433232 Chongoyape - Chiclayo - Lambayeque - Perú
E-mail: munichongoyape@munichongoyape.gob.pe / www.munichongoyape.gob.pe / alcaldia@munichongoyape.gob.pe

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Chongoyape, 05 de Julio del 2021.

CARTA N° 36 - 2021-MDCH/URH

Ing.:
Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
Jefe de Unidad de Postgrado Chiclayo
CHICLAYO.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN
REFERENCIA : Expediente Administrativo N° 39938-2021-MDCH/SISGEDO

Por medio de la presente reciba mi cordial saludo así mismo atendiendo a su documento de la referencia, le comunico que se da por AUTORIZADO la realización de la Investigación Administrativa titulada “Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape . Chiclayo”, del alumno **MESTANZA MEDINA EROS FABRIZIO RAFAEL**, estudiante de Maestría con mención en Gestión Pública, de su representada Institución, por lo cual se le brindará todas las facilidades para el cumplimiento de dicho objetivo en la Municipalidad Distrital de Chongoyape.

Sin otro en particular me despido de usted, no sin antes expresarles mis muestras de estima personal.

Atentamente

C.c.
Archivo


MUNICIPALIDAD DISTRITAL CHONGOYAPE
Abog. Carlos Rubén Chacabarro
JEFE DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN SUPERIOR
ICEL 4000

“Con la bendición de Dios y la fuerza del pueblo, Chongoyape Avanza”