



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores
de la Municipalidad Distrital de Morales, 2021

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

AUTORA:

Bazán Morales Celia (ORCID: 0000-0002-5898-6293)

ASESOR:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme culminar con éxito esta etapa de mi vida. A mis padres, hermanos, esposo e hija, por su constante e incondicional apoyo que contribuyen con mi crecimiento profesional.

Celia

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo, a los profesores de la Maestría de Gestión Pública, por sus conocimientos impartidos durante la maestría.

A mi profesor asesor por guiarme en el desarrollo de este proyecto.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	32
3.1. Tipo y diseño de investigación	32
3.2. Variables y Operacionalización	32
3.3. Población,(criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	33
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad....	33
3.5. Procedimiento	36
3.6. Método de análisis de datos.....	37
3.7. Aspectos éticos	37
IV. RESULTADOS.....	39
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.....	31
Tabla 2.	Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.....	31
Tabla 3.	Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.....	32
Tabla 4.	Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.....	33

Índice de figuras

Figura 1. Dispersión de puntos entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.....	33
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 113 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de gestión administrativa fue regular en 48 %, el desempeño laboral fue regular en 40 %. Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021, ya que el coeficiente de Spearman fue de 0,845 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01).

Palabras clave: Productividad, gestión, administración.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and job performance of employees of the Morales District Municipality, San Martín Region, 2021. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 113 workers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of administrative management was regular in 48%, the job performance was regular in 40%. Concluding that there is a significant relationship between administrative management and job performance of employees of the Morales District Municipality, San Martín Region, 2021, since the Spearman coefficient was 0.845 (high positive correlation) and a p value equal to 0.000 (p-value 0.01).

Keywords: productivity, management, administration.

I. INTRODUCCIÓN

Como resultado del desarrollo acelerado de la globalización, es muy probable que las organizaciones fracasen en el intento de transformar sus procesos y lineamientos internos con la finalidad de lograr sus objetivos de crecimiento, todo ello debido a la resistencia por aplicar adecuadamente procedimientos administrativos basados en la planificación estratégica y la aplicación de mecanismos para controlar las actividades, por lo tanto, el logro de sus objetivos no es muy probable o tarda más de lo estipulado. (Loo, 2017, p.14). De acuerdo a información de El Mundo Economía y Negocios (2017) las organizaciones están enfocadas en obtener el máximo rendimiento del talento humano que ayude al cumplimiento los objetivos organizacionales y el desarrollo de competitividad para mejorar su posición en el mercado, de esta manera hacen posible la satisfacción de su público objetivo mediante la entrega de productos y servicios de calidad que sobrepasen las expectativas, sin embargo, este y aun es un problema muy recurrente en las entidades pública, las cuales presentan problemas relacionados a la incapacidad para llevar a cabo un proceso de gestión administrativa eficiente que ayude a generar desarrollo y la buena utilización de los recursos estatales (p.8).

En cuanto a las entidades pertenecientes al sistema de tracción pública del Perú, es de suma importancia el desarrollo y construcción de estructuras organizacionales orientadas a la coordinación de las actividades y la aplicación de la planificación estratégica como un elemento principal que guíe cada uno de los procesos institucionales así lograr los objetivos; a pesar de ello, las entidades han mostrado deficiencias para desarrollar el proceso administrativo de manera eficiente, los cuales se ven reflejados en la dificultad para entregar un servicio de calidad a los usuarios (Suareze, 2018, p.11). Esta problemática se repite en las diferentes entidades públicas a nivel nacional, es por ello que Carrasco y Farroñay (2017) sostienen que los diferentes esfuerzos y recursos invertidos en las entidades para mejorar la calidad servicio al público usuario mediante la optimización de los procesos internos y la contratación de personal altamente calificado, no ha surtido efecto positivo el mejoramiento la

gestión administrativa, lo cual deja en evidencia que es necesario la integración de diferentes recursos y el fortalecimiento de lineamientos internos que hagan posible el buen desempeño. (p. 12). En ese sentido, contar con personal idóneo con altos niveles de desempeño hará que los procesos administrativos desarrollados en la institución sean efectivos.

La Municipalidad Distrital de Morales, presenta una realidad problemática preocupante, lo cual se encuentra reflejado en la incapacidad para cumplir con todas las actividades estipuladas en los diferentes planes institucionales, los cuales no se cumplen en tiempo y forma, dentro las causas más recurrentes encuentra a la deficiente coordinación y la desorganización entre las diferentes áreas internas, comunicación deficiente entre colaboradores y directivos, lo cual provoca que los trámites administrativos solicitados por los usuarios se entreguen de manera retardada; todo ello ha conllevado a que se tenga bajos niveles de desempeño, evidenciado en sobrecargas laborales, incumplimiento de las metas asignadas no logrando cumplir así los objetivos institucionales, a nivel financiero no se ayude en mejorar los porcentajes de ejecución de los presupuestos de cada programa o proyecto establecido.

Es así que se tiene como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021?

Esta investigación tuvo justificación **por conveniencia**, por que aportó a contribuir mejoras en la institución, además de contar con una institución con procesos administrativos sólidos que permitieron cumplir los objetivos institucionales. **Relevancia social**, debido a que permitió ser utilizada como referencia para aquellas entidades públicas que pertenezcan al mismo sector, de modo que encuentren una base para mejorar el desempeño de la gestión administrativa y propiciar el buen desempeño laboral. Respecto

al **Valor teórico**, se brindó un aporte teórico a la comunidad científica en la medida que en la investigación se utilizó teorías, enfoques de autores para poder desarrollar el presente estudio. **Implicancia práctica**, debido a que buscó mejorar la problemática actual del objeto de estudio, mediante el análisis de la gestión administrativa para la mejora del desempeño laboral, haciendo posible la optimización de recursos y procesos que ayuden a dinamizar el desarrollo de las actividades y la entrega de un servicio de calidad. **Utilidad metodológica**, al finalizar el proceso de investigación se pretenderá alcanzar que la metodología aplicada y la técnica utilizada de acuerdo a sus respectivos instrumentos, además los instrumentos contarán con confiabilidad y validez suficiente que posibilite el uso para futuras investigaciones relacionadas al tema.

Asimismo, se plantea como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021. Como **específicos**: Identificar el nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021. Medir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.

Como **hipótesis general**: H_i : Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021. H_o : No existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021. Como **específicas**: El nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021, es bueno. El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021, es bueno.

II. MARCO TEÓRICO

Se tiene como antecedentes internacionales, el estudio de Angulo et al. (2018), tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra de 93 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, una gestión institucional de calidad, implica también acciones estratégicas hacia el personal, de tal manera que este se encuentre en óptimas condiciones y se logren exitosamente, metas y objetivos planteados en el tiempo, es clave, que se realice periódicamente evaluaciones de desempeño a los colaboradores, para la realización de acciones al respecto si es que se sienten desmotivados por la falta de beneficios de las autoridades hacia el personal, es así que, también es importante que los empleados evalúen a sus directivos, mediante una recolección de quejas, sugerencias, opiniones, consejos y entre otros aspectos necesarios para que los empleados emitan una opinión sobre las altas autoridades, para que se tengan en cuenta y se mejoren aquellos aspectos en los cuales existen deficiencias, dando peso a cambios importantes en la estructura organizacional a tener en cuenta para el logro de objetivos.

En tanto Loo (2017), desarrolló una investigación de tipo descriptiva, diseño no experimental, población y muestra de 51 subordinados, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, el sistema administrativo no está apartado y diferente a aquella que puede realizarse en Chile a partir de las siguientes directrices de la Ibpa, de las cuales no se puede tener duda de que sobre las regulaciones del comportamiento de dotar al régimen público de aquellas herramientas necesarias para adquirir y tratar la información requerida para adoptar decisiones que le permitan cumplir con su finalidad de difundir el producto común atendiendo las necesidades públicas en forma adecuada y consecuente es decir el sistema de administración pública es de suma relevancia en el procedimiento administrativo. Los gobiernos han dado pase en los últimos tiempos a la modernización de la gestión pública, optando por herramientas innovadoras que les permite lograr óptimos resultados, asimismo, estando a la par con las necesidades y carencias de la población.

Mientras tanto Velásquez (2017), que desarrolló un tipo de investigación cuantitativa, diseño cuasi - experimental, población y muestra 28 empelados, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, después de haber desarrollado el análisis estadístico correspondiente al estudio, se determinó que la variables poseen un alto índice de correlación positiva, las cuales están sostenidas en un valor igual a 0.910 de acuerdo al coeficiente de correlación; por lo tanto se determinó que, mientras mejores sean los lineamientos aplicados de manera interna para mejorar la gestión administrativa, los índices de desempeño laboral será mucho más eficientes, ayudará a lograr los objetivos organizacionales y el crecimiento integral; por lo tanto se estableció que, mucha importancia al mejoramiento de cada uno de los indicadores que fortalece el desarrollo de una gestión eficiente los recursos internos y del capital humano para conducirlos a hacer la hora de los objetivos al partir de cada una de las actividades asignadas como parte de sus responsabilidades. Asimismo, es importante que, así como los directivos evalúan el nivel de desempeño de los empleados, también los empleados o subordinados deben comunicar aquellas deficiencias que observan en la directiva que debe ser mejorado.

A nivel nacional se tiene a Suarez (2018), tuvo un estudio tipo descriptivo comparativo, diseño no experimental, población y muestro 140 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que se muestra una distinción en la variable desempeño laboral entre los trabajadores administrativos nombrados y contratados, el cual ha obtenido un nivel prudencial de 73,23 para el personal contratado pero por otro lado el personal que fue destacado/nombrado obtuvo un nivel promedio de 67,71 indicando que existe diferencia significativa, quiere decir que entre ambas variables hay un nivel significativo de diferencia sobre el regimiento de los trabajadores nombrados con los no nombrados pues justamente esto recae en un beneficio legal en la protección del trabajo que varía el desempeño en ambas variables. Es clave que las entidades busquen la forma de motivar a sus empleados haciendo uso de métodos estratégicos, pues como seres humanos se deben satisfacer sus necesidades para el buen ejercicio de sus funciones.

En tanto Rosado (2018), realizó un tipo de estudio básica, diseño no experimental, población y muestra 80 profesores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, al haber encontrado un valor de correlación según el coeficiente Rho de 0.711, las variables poseen una correlación positiva dentro de un nivel significativo, lo cual indica la dependencia del desempeño laboral hacia la gestión administrativa interna de la entidad, captándose la hipótesis de estudio con relación alta, motivo por el cual se tiene que hacer un análisis estructurado y diferenciados en las variables mencionadas y ver el asunto preponderante diferencial de un sobre otra para poder discernir cuál es la causa y efecto en ambas pues tienen una relación. El desempeño laboral en las organizaciones es un aspecto que debe tenerse muy en cuenta desde la administración, de tal manera que se empelen métodos estratégicos para incrementar dichos niveles, permitiendo la obtención de óptimos resultados, así como la productividad de los recursos institucionales. La gerencia tiene la potestad de generar mejoras en el ámbito laboral de los empleados, la cual debe realizarse teniendo en cuenta la opinión de los colaboradores, de manera que satisfagan sus necesidades laborales.

Se citó también a Vilca (2018), desarrolló una investigación de tipo descriptiva, diseño correlacional, la población y muestra de 79 subordinados, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, se determinó que 72% de los subordinados en estudio sostienen sobre la gestión administrativa que es muy ineficiente dentro de la institución; asimismo se conoció que el desempeño de los colaboradores es desfavorable, siendo muy bajo en 75% de la totalidad de colaboradores; esta manera se comprobó la correlación entre las variables abordadas, afirmando que el desarrollar gestión administrativa es muy importante para mejorar los índices de desempeño de los subordinados y el logro de los objetivos institucionales. Todo ello debido a que la parte administrativa de la entidad tiene mucho que ver en la forma de trabajar de los empleados, influyendo en su desempeño y productividad. Muchas veces los empleados no se encuentran de acuerdo con algunos aspectos que suceden en su

ámbito laboral y son causa de pésimos resultados, pero por falta de confianza no son capaces de comunicar dichas falencias, es así que los directivos deben generar un ambiente adecuado, donde la comunicación y la confianza sean óptima para lograr la mejora continua.

En el ámbito local se citó el estudio de Espinoza (2019), tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra de 35 pacientes, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, la correlación obtenida de ambas variables es 0.900 según el coeficiente de Pearson, siendo un nivel muy alto, por lo tanto, a medida que se vaya mejorando la gestión administrativa institucional, se irá mejorando los índices de satisfacción los pacientes del establecimiento de salud; por lo tanto, conociendo estas correlaciones altas, es preciso indicar la importancia de la gestión administrativa para el logro de los propósitos organizacionales mediante la entrega de un servicio de calidad y oportuno a la población, resaltando la relevancia de una planificación adecuada para el logro de resultados de mejora en la calidad de vida y seguridad en los pacientes. En las entidades que se prestan servicios de salud, como en el caso de los hospitales, la gestión administrativa es relevante para asegurar que todos los procedimientos y acciones se efectúen correctamente, evitando riesgos en la salud y en la vida de las personas.

Seguidamente se citó al estudio de Samaniego (2019), tipo descriptivo, diseño no experimental, cantidad poblacional y muestral de 54 participantes, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, el valor de correlación entre las variables abordadas es baja de 0.390, por lo tanto, a pesar de que se potencie los lineamientos orientados a mejorar la gestión administrativa dentro del hospital, estos no generarán significativamente la calidad de servicio, lo cual se encuentra sostenido en que los usuarios valora mucho más las condiciones físicas, la disponibilidad de medicamentos, la presencia de profesionales especializados para atender los problemas salud, entre otros elementos que conforman la satisfacción; sin embargo, eso no significa que se tiene que dejar de lado a la implementación de la gestión administrativa, debido a que si bien es

cierto no genera grandes resultados para mejorar la calidad de servicio, existen otras áreas y resultados que dependen altamente de ella.

Finalmente, se citó a Silva et al. (2018), con un estudio tipo básica, diseño no experimental, 75 subordinados de población y muestra, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyeron que, el desempeño/rendimiento en el trabajo dentro de la municipalidad presenta es bajo en 36 % y medio en 34%, pues la obtención de resultados indicó que existen bajas responsabilidades de culminación de objetivos establecidos en la correspondiente organización, también hay una disminución efectiva del preponderante cumplimiento de mecanismos y procedimientos realizados por los colaboradores comprometidos con el desarrollo organizacional. El desempeño de los colaboradores en el sector público es fundamental para una gestión pública de calidad, pues las actividades y procesos estatales se realizan en base al desempeño de los funcionarios públicos, siendo muy relevante que estos cuenten con capacidades, destrezas y habilidades óptimas para el cumplimiento de objetivos colectivos. Las entidades públicas deben evaluar constantemente el desempeño de los funcionarios, de tal manera que se asegure y garantice la prestación de servicios públicos óptimos.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema **gestión administrativa**, la Ley 27658 (2018), lo define como la aplicación y el desarrollo del proceso administrativo dentro las entidades públicas para llevar a cabo una gestión eficiente los recursos económicos y financieros y así lograr los objetivos planteados para alcanzar el desarrollo prospectivo planificado, teniendo como base a la planificación estratégica sostenida en el análisis de los diferentes factores que afectan y benefician a la organización, buscando minimizar los efectos negativos que puedan surtir en la entidad y diseñar las mejores estrategias coherentes para aprovechar las oportunidades que ofrece el sector, de modo que se puedan proporcionar propuestas que permitan mejorar las funciones técnicas del sistema integrado en busca de la eficiencia y efectividad; entre otras disposiciones dictadas por la autoridad competente. (p. 11).

Asimismo el autor Díaz (2016) por su parte establece que para poder ejecutar que la administración se logre y desarrolle mediante etapas continuas; que contengan un margen considerable en cuatro aspectos básicos que son preponderantes para un eficaz proceso se tiene que regir bajo cuatro ejes importantes que permitirán el desarrollo considerable dentro del procedimiento administrativo estas son planeación, organización, dirección y control, conocido también como el proceso administrativo, si esto cumple su lineamiento tendremos un adecuado procedimiento administrativo que nos permitiera cumplir con sus fines, objetivos y desarrollo sostenible del mismo.

Según Robbins & De Cenzo (2009) menciona sobre el proceso administrativo o procedimiento administrativo, las cuales se rigen por principales directrices que nos dará un horizonte objetivo para el cumplimiento de aquellas actividades que lo componen encaminadas en las principales actividades de planificación, organización, dirección y control. Los gerentes deben comenzar hacer un factor integrado de equipos como líderes empáticos, deben ser capaces de reunir aquellas condiciones con aptitudes y actitudes de desempeñar estas cuatro actividades logrando una conexión laboral exitosa teniendo en cuenta que cada una de las etapas se encuentra cohesionada, así será posible cumplir con el objetivo trazado con respecto a las funciones u obligaciones del administrador para el adecuado procedimiento administrativo.

Así mismo, Ramírez (2009) mantiene que en todo tipo de organización estructurada ya sea estatal/pública o privada se debe desenvolver en el régimen de la normativas y directrices encaminadas al proceso administrativo teniendo las funciones de prevención que permitirán el adecuado funcionamiento de (planeación), organización, dirección, coordinación y control porque de ellas depende la ejecución del procedimiento administrativo que hará velar la integridad, eficacia, del desenvolvimiento tanto en el sector público o privado siendo garantes del adecuada estructuración de lo que debemos aplicar en los distintos sectores para la ejecución del mismo por otro lado es indispensable incluir

estos cuatro directrices como ejes de apoyo para el procedimiento administrativo referentes a planeación, organización estructurada, dirección, coordinación el cual nos brindara seguridad el procedimiento en ambos sectores, así como también la confiabilidad laboral para el personal.

Para Blandez (2014) manifiesta que el proceso administrativo es la herramienta, mecanismo, que de manera principal brindan la facultad de que para el trabajo que desarrollan los administradores en el marco de una organización organizada. Los elementos que lo forman parte del mismo facultan a los denominados mandos tácticos y estratégicos de la organización conseguir que los procesos de ordenación, organización, dirección y control de una determinada empresa puedan de una o otra manera desarrollarse con suma facultad de nomenclatura. Se le denomina proceso administrativo porque tiene una función considerada que dentro de las organizaciones se sistematiza una serie de acciones que resalta la importancia para llevar a cabo el logro circunstancial de objetivos: en menester que estos se fijen, para que posteriormente se delimiten los diversos recursos primordiales que sustentaran su ejecución, se trabajan conjuntamente las actividades y por último se verifica el cumplimiento de los objetivos. (p. 123).

El autor Münch (2014), sostiene que la gestión administrativa es un proceso integrado por diferentes etapas las cuales se encuentran de manera cohesionada y una depende de la otra, por lo tanto es necesario que cada una de ellas sea realizada con la mayor responsabilidad y eficiencia posible, de modo que los resultados positivos sean mucho más probables; de esta manera, la gestión administrativa inicia con la planificación como la base para el desarrollo de las actividades que son necesarias en pro del desarrollo prospectivo integral, al mismo tiempo que mediante el análisis respectivo, se determinan los recursos económicos, financieros y humanos que serán necesarios para el logro de los objetivos, de modo que se pueda gestionarlos a tiempo; seguidamente se encuentra la etapa de organización en la cual se organizan de manera estratégica cada uno de los diferentes recursos con los que cuenta la organización de acuerdo a las actividades

planificadas; asimismo, se encuentra la etapa de dirección, la cual está orientada a dirigir las actividades del personal para el logro de resultados positivos; finalmente se encuentra la etapa de control, en la cual se desarrollan las actividades orientadas a conocer la eficiencia con la que se utilizan los recursos y verificar que estén cumpliendo su función de acuerdo a lo planificado.

En lo que se pone en conocimiento referente a la ejecución de una correcta gestión administrativa específicamente, se tiene que describir y explicar la acepción es decir conceptualizar que esta conlleva al conjunto de actividades que se tienen que ejecutar en el desarrollo de la gestión para así poder conducir a una a la debida organización por medio de recursos, tareas y esfuerzos de modo racional. Se basa en una posición técnica en la adecuada coordinación que se debe establecer y el control de las acciones que involucran en la ejecución y de los diferentes funciones o roles que se pueden desarrollarse dentro del marco de la institución empresarial que permite la prevención de problemas y la obtención de los objetivos que se tranzas las empresas. La gestión administrativa con la que se realiza el sistema de conducción correcta es la que debe favorecer el conseguir resultados positivos para la empresa, siendo así que es necesario incluirse para la obtención de resultados que refuercen la gestión. (Raffino, 2020).

De acuerdo a Tejerina et al. (2018), la gestión administrativa es una herramienta de suma importancia en las organizaciones, cuyo objetivo es desarrollar un proceso integrado que ayude al crecimiento organizacional de manera integral mediante el aprovechamiento óptimo de cada uno de sus recursos enfocados en un objetivo estratégico, el cual propicia que la organización alcance nuevos estándares de crecimiento basados en la competitividad y el perfeccionamiento de los procesos internos, lo cual es producto de una planificación estratégica eficiente, la cual saca a relucir las fortalezas y debilidades que posee la organización, lo cual permite trabajar en base a este debilidades para poder mitigarlas mediante la utilización de las fortalezas; asimismo permite que aquellas oportunidades encontradas,

sean aprovechadas de manera eficiente, lo cual propicia un estándar de crecimiento integral en armonía con cada uno de los integrantes, desde un enfoque de visión compartida y crecimiento integral. De esta manera la gestión administrativa, se consagra como un elemento fundamental para el funcionamiento organizacional.

Asimismo, la gestión administrativa es considerada como un grupo de mecanismos, acciones, herramientas o formas que hacen factible de poder dar un uso correcto de los aquellos recursos sólidos, humanos y financieros de cualquier institución, entidad, así como también compañía con un posible objetivo mancomunado fundamental de hace posible poder llegar al cumplimiento de metas, así como a los fondos planteados. Así como también se hizo de igual forma, la gestión que es específicamente administrativa le hace falta de un mayor o basto talento humano que este especializado en su trabajo, cuyo objetivo preponderante será el mejoramiento de la competitividad y el factor exclusivo de producción, siendo que los saberes del talento humano que con pericia se ejecutan es de suma importancia porque viene hacer uno de los principales recursos relevantes para ese fin determinado que servirá a lo largo del proceso. . (Díaz, 2016).

La gestión administrativa, comprende acciones destinadas al logro de un propósito en base a la utilización de recursos, es así que con una óptima gestión de los mismos se pueden alcanzar grandes resultados que suponen el logro de metas planteadas. Asimismo, como parte de la gestión administrativa, los directivos buscan la mejor opción para la toma de decisiones acertadas sobre el rumbo organizacional, es decir que se emplean estrategias para el logro de propósitos, no solo comprende el uso de los recursos, sino que entre a tallar en mediadas estratégicas para lograr resultados deseados. Los gobiernos han dado pase en los últimos tiempos a la modernización de la gestión pública, optando por herramientas innovadoras que les permite lograr óptimos resultados, asimismo, estando a la par con las necesidades y carencias de la población. (Sy, 2019).

Por consiguiente, los autores Hellriegel et al. (2009), manifestaron que la gestión administrativa es un pilar muy importante de una organización, independientemente de su tamaño, por lo que debe adaptarse a los resultados a obtener, por lo que deben ser medibles, alcanzables y realistas. La administración eficiente de los recursos en una entidad hace posible que se logre mayores resultados en base a la disposición de menores recursos posibles, es así que una gestión administrativa óptima, permite alcanzar mayores resultados que contribuyan al desarrollo organizacional, para lo cual las actividades de planeación cobran gran relevancia, pues sirven como una guía para realizar procesos organizacionales, facilitando la toma de decisiones acertadas sobre el rumbo institucional para el logro de los mejores resultados. La planificación permite evaluar la mejor opción a seguir como ente, de tal manera que las actividades se inclinen hacia el logro de objetivos definidos.

El autor Anzola (2014) mencionó que la gestión depende en gran medida de la estrategia aplicada, porque es una forma de gobierno, desde donde se fomenta el trabajo en equipo y el reconocimiento de los trabajadores, y se implementan de acuerdo a las metas del gobierno. También enfatiza cada elemento del control desde la planificación hasta la organización y dirección. En el sector público, con el objeto de incrementar la transparencia de gestión se vienen implementando sistemas administrativos digitales que controlen las operaciones y el manejo de los recursos, de las cuales no se puede tener duda de que sobre las regulaciones del comportamiento de dotar al régimen público de aquellas herramientas necesarias para adquirir y tratar la información requerida para adoptar decisiones que le permitan cumplir con su finalidad. La modernización en el aparato gubernamental trae consigo muchos beneficios para la población, pues hace posible la agilidad de los trámites y procedimientos institucionales, permitiendo eliminar el término burocrático, donde además la información puede tener acceso público, de manera que se fomente la participación ciudadana en asuntos de estado.

Según Raffino (2020), la gestión administrativa es una herramienta que necesita ser aplicada en todas las organizaciones, sin importar el tipo o envergadura de cada una de ellas, debido a que proporciona importantes oportunidades para manejar de manera eficiente los recursos internos para lograr los objetivos, lo cual propicia el desarrollo integral basado en las planificaciones prospectivas y estratégicas, para alcanzar nuevos escenarios de crecimiento; sin embargo, el proceso de gestión debe ser desarrollada de manera eficiente y responsable, para lo cual es necesario encargarlo a un profesional o persona debidamente capacitada con las habilidades y competencias para desempeñar este puesto, teniendo en cuenta que la toma de decisiones es un factor esencial en esta variable, por lo tanto el responsable debe tener la capacidad y destreza para asumir sus responsabilidades y planificar de manera eficiente para llevar a la organización hacia un nuevo escenario de crecimiento integral que beneficie a todos los colaboradores y miembros de la organización de manera equitativa.

Cabe mencionar que la dirección de la empresa tiene una sugerencia de acción que intenta orientar a la misma hacia el objetivo, salvo medidas de control o acciones según planes previos (Tejerina et al., 2018). Como todos sabemos, la gestión administrativa es sistémica porque es portadora de acciones para la consecución de objetivos de manera coherente al desempeñar las funciones clásicas de la administración en el proceso de gestión, es decir, organizar, controlar, planificar y orientar. En el actual gobierno la innovación empresarial juega un papel importante porque se considera una mejora en el modelo de negocio, sin embargo, el nuevo resultado radica en cambios organizativos e innovaciones tecnológicas o productivas en las propuestas. (Mendoza, 2017).

Según la Ley N° 27972 (2005), Ley Orgánica de Municipalidades, Mencionó que la Ley Orgánica vigente prevé el establecimiento, origen, naturaleza, autonomía, organización, finalidad, tipo, autoridad, clasificación y sistema económico de los municipios; así como la relación con otros países y organismos privados, y mecanismos de participación ciudadana y Régimen

especial de municipio. (Página 128). Asimismo, en el artículo 2 menciona los tipos de municipalidades, que son provincias o distritos. Los municipios fronterizos y los municipios metropolitanos de Lima están sujetos a sistemas especiales. Los municipios de núcleos de población se establecen de conformidad con esta ley. Consecuentemente en el capítulo III de la Ley 27972 (2005), según las normas municipales y los procedimientos administrativos, Mencionó que el ordenamiento jurídico de un municipio está compuesto por reglamentos emitidos por el gobierno municipal y las dependencias administrativas de acuerdo con el ordenamiento jurídico nacional. (p. 140).

Característica de la gestión administrativa, Según Koontz et al. (2012) la mención de ciertas características del proceso administrativo es orientar diferentes esfuerzos e integrarlos en las metas grupales para lograr las metas. Como mencionó el autor, el proceso administrativo es un conjunto de varios elementos que intervienen para lograr las metas del plan, pudiendo en cada etapa ser modificado de manera flexible y dentro del tiempo planeado según sea necesario. Al hablar de la importancia de la gestión administrativa, Chiavenato (2014) sostiene que la aplicación del proceso administrativo, es por excelencia la mejor manera de gestionar los recursos organizacionales para el logro de los objetivos y alcanzar el crecimiento integral de la organización mediante el potenciamiento de la competitividad. (p. 134).

De acuerdo a Mendoza (2017), la gestión administrativa es una herramienta estratégica que se ha venido desarrollando desde hace mucho tiempo, la cual ha pasado por diferentes procesos de transformación y adecuación de acuerdo a la realidad organizacional y en consonancia al crecimiento global y la necesidad del día a día; por lo tanto desde la aparición de la primera teoría administrativa, a la actualidad, estos procedimientos han sido modificados de manera continua, de modo que actualmente tenemos procesos debidamente planificadas y modernizados, los cuales pueden ser aplicados a cualquier entorno organizacional de manera eficiente, para tener resultados productivos, siempre y cuando se lleve a cabo un análisis

estratégico de las posibilidades internas para la determinación de las mejores estrategias que se debe abordar para la mejora de los resultados, teniendo en cuenta que cada organización es una realidad diferente, por lo cual necesita ser tratada de manera responsable iniciando con un análisis exhaustivo sobre sus necesidades, con la finalidad de tomar las mejores decisiones en cuanto a los enfoques estratégicos que se deben desarrollar.

Según Münch (2014) indica la principal relevancia de la administración se ha tenido una serie de múltiples ventajas: De acuerdo al tratado de sus respetables técnicas y etapas que se obtiene efectividad, rapidez y simplificación en distintas labores reduciendo el tiempo y el costo así mismo maximizando siempre la productividad basada en la calidad, eficiencia y aquella competitividad, alcanzando la permanencia en el mercado. Por otro lado resulta que el proceso en la obtención de ventajas multisectoriales de cuantificable en vista al incremento considerable de trabajado a gran escala por eso es menester que siempre considerar que los procesos dentro de la administración sean en base a resultado objetivos que no perjudique al talento humano por consiguientes ellos responde por el nivel de efectividad, rapidez simplificación del proceso siempre y cuanto esta no fuera del alcance de seguridad y confiabilidad que se requiere en la obtención de resultados del proceso para así mantener la permanencia de calidad en el mercado.

Dimensiones de la gestión administrativa, de acuerdo a la Ley 27658 (2018), son los siguientes: **La simplificación administrativa:** tiene como finalidad primordial, acercamiento a la simplificación administrativa sea factible la detección y corrección de requerimientos que no formen parte del procedimiento administrativo para reducir la sobrecarga de colas o filas de espera, con lo cual se busca reducir los tiempos en la entrega de servicios buscando la satisfacción del usuario. Por lo tanto, para llevar a cabo la simplificación administrativa, es necesario desarrollar un análisis detallado sobre el nivel de intensidad como el que se usa un determinado servicio público, de modo que se pueda determinar el grado de importancia para cada uno de ellos, a fin de tomar las mejores estrategias que ayuden a

simplificar estos procesos y dinamizar la atención mediante la reducción de los tiempos de espera, buscando además la reducción de costos para la entidad.

La segunda dimensión considerada es **La calidad en las regulaciones**: tiene como finalidad primordial, el mejoramiento de la gestión administrativa mediante la regulación de procesos y actividades para detectar los errores a tiempo de manera efectiva para el seguimiento de gran impacto de aplicación de procesos estratégicos, siendo así que todo ello implica traer consigo la finalidad de mejorar el servicio para el público objetivo, logrando la calidad organizacional en manos de una factible regulación de la administración siendo indispensable para el procedimiento administrativo de una gestión pública eficiente porque lo que se busca es alcanzar la dimensión de calidad por eso no se debe apartar la regulación como herramienta que permite el factor de mejorar el resultado en la gestión pública por ende se tiene que incluir en el proceso de la administración. (p. 13).

Como tercera dimensión, **el gobierno abierto**: Esta dimensión mantiene el apego a los principios de inclusión y participación ciudadana en lo referente a la puesta en conocimiento de los movimientos y actividades que se desarrolla en la organización, con el fin de que todos conozcan que se actividades se realizan en aras del bienestar de la ciudadanía. Esto se logra a través de las diversas actividades de rendición de cuentas que se realizan a lo largo del año, donde siempre con anterioridad se pone de conocimiento a la ciudadanía para que acudan de manera masiva, a fin de conocer los proyectos que se ejecutan, y a su vez realizar las consultas correspondientes. Estos se sienten involucrados en la toma de decisiones a favor de implementar pautas dirigidas a reducir el distanciamiento social y mejorar la calidad de vida, y en particular a promover la participación ciudadana.

En cuanto a la cuarta dimensión, **la coordinación interinstitucional**: Es un concepto destinado a explicar la uniformidad de los procesos que

abordan la gestión en todas las diversas organizaciones bien definidas a nivel general. Esto se logra, sin excepción, en todos los niveles de gobierno, mediante la capacitación continua y la actualización de políticas y procedimientos, que ayudan a llevar un orden y a su vez facilitan la comunicación. Es entonces cuando, en la dirección vertical, se busca crear uniformidad en las instituciones públicas con diferentes niveles de regulación, y en la dirección horizontal, se busca lograr la uniformidad en las instituciones públicas del mismo nivel administrativo. A fin de trabajar en conjunto y de manera ordenar, ahorrando recurso, y potenciándolos a fin de generar un cambio positivo y visible en la ciudadanía. (p. 14)

Referente a la quinta dimensión, **la estructura, organización y funcionamiento del Estado:** Los órganos de la administración pública de acuerdo a su tipología o también llamados tipos que recurriendo a las obligaciones que generan competencias han podido obtener una distinción por su definición estructural por la forma que se componen o ejecutan con la finalidad de dar respuesta a aquellas necesidades así como también los requerimientos de la población que están dirigidas netamente orientadas probablemente a atender una serie de mejoras en grandes proporciones con la debida organización que genera su propio funcionamiento para el estado sin más que decir esto sintetiza en que todo es sumamente estricto en la organización por la serie de procesos que interviene o sucesos que acompañan las directrices o principios ya establecidas en el procedimiento administrativo , así como la importancia que se tienen sobre el talento humano para la efectiva estructura y organización (p.24).

Respecto a la sexta dimensión, **mejora en la productividad:** consiste en todos aquellos procedimientos orientados a mejorar los índices de desempeño los colaboradores, de modo que se pueda obtener un mejor rendimiento de los recursos invertidos para el desarrollo de proyectos de inversión en beneficio de la sociedad, adicional a ello se busca una gestión eficiente de recursos asignados para cada proceso, cuya finalidad empero es alcanzar los más factibles y sofisticadas proyecciones establecidas aun nivel de mayor envergadura teniendo en cuenta que es de vital

preponderancia acceder a un debido y perfecto balance entre costo y efectividad pues el costo tiene que traer consigo la efectividad que se espera siendo así que urge poder establecer un mecanismo que genera una efectividad en la productividad por eso se debe tener presente en cada situación de la administración en el sector público o privado. Para ser explícitos es necesario poder contar con una determinada herramienta, proceso, mecanismo que nos garantice alcanzar la productividad que se pronosticado o establecido de acuerdo a la planeación u organización no se debe separar las estrategias con las que será aplicadas para llevarlo ámbito correcto de su uso.

En cuanto a la séptima dimensión, **la gestión de procesos**: su principal objetivo es la administración sistemática de todas aquellas actividades dentro del campo laboral en las entidades públicas, desde un enfoque transversal que permitan su aplicación en todos los organismos del estado, buscando el fortalecimiento de resultados para alcanzar los objetivos planificados, por consiguiente es útil que las gestión de procesos incluya herramientas que permitan su logro enfocándose en la manera de los procesos que se interviene cada sector tiene una manera para llevarlos a cabo y este debe ser seguido de una manera minuciosa para poder analizar que falta o se espera mejorar en la gestión de procesos. Cada intervención amerita un análisis estructura que pueda evaluar que se ha fallado y que cosas se han mejorado para poder lograr un determinado objetivo pues estos tienen que ser alcanzados de manera eficaz con seguridad y confiabilidad que se le debe dar por lo contrario solo se obtendría una pérdida de factor tiempo y recursos si estos sean utilizados no hay duda que los resultados deben alcanzar niveles de rendimiento que se esperaba. (p. 14).

Respecto a la octava dimensión, **evaluación de riesgos de gestión**: está relacionado con la necesidad de poder medir los riesgos en el sector que se encuentren este involucra a que métodos tiene la empresa para hacerlo o que mecanismos ha considerado incluir en su evaluación de riesgos de gestión si en caso no hubiere estos, se deben crear de acuerdo al ámbito

de desenvolvimiento para así poder medir o cuantificar y analizar los riesgos en la gestión todo implica el cuidado que se tenga para llevar a cabo imagínese por un momentos que no se haga la evaluación de riesgos en gestión y que este causes resultado sumamente perjudiciales para el sector en que se desenvuelve no solo es una manera de prevención sino también una manera de seguridad que se establece, el ejecutor de la gestión en la administración debe estar preparado y saber que la evaluación de riesgos nos ayuda a poder analizar y medir con aproximación que resultados tan favorables tendremos es imprescindible llevar a cabo una excelente gestión sino se examinan los riesgos. (p. 14).

Finalmente, en cuanto a la novena dimensión, **la gestión del conocimiento**: su principal función es la clasificación de toda la información importante y necesaria para el mejoramiento de los procesos que favorezcan la eficiencia en la toma de decisiones un excelente gestor está preparado en cada tema para tomar todo tipo de información referente a su contexto en provecho de la gestión si hay algo que se debe tener en cuenta es que por gestión del conocimiento es necesario que la clasificación de la información deba ser relevante como se mencionaba y esta va servir para obtener resultados prudentiales con lo que se busca es decir la toma de decisiones se deben llevar acabo con excelente información respecto al caso en concreto por lo tanto es un eje saber que la información debe ser clasificada y de esta manera saber cuándo vamos actuar de tal manera y de qué forma pues no es aplicable dar respuesta sin tener conocimiento sobre que se trata siendo un asunto que requiere valor para su ejecución en la toma de decisiones. (p. 14).

En cuanto a la variable **desempeño laboral**, la Resolución Ministerial 626-2008, lo define como los diferentes comportamientos y actitudes que muestran los colaboradores al momento de llevar a cabo las actividades asignadas como parte de su responsabilidad, las cuales deben estar acompañadas de un elemento fundamental que es el compromiso, a fin de alcanzar los objetivos propuestos; por lo tanto, es un factor netamente exclusivo para así tener claro los objetivos indispensables que se requieren

y no parar la mejora del rendimiento en el trabajo, no habrá nada que pueda detenerlos para cumplirlas, porque ya estarán preparados para ello, el talento humano sin duda es uno de los requisitos más primordiales para poder desarrollar de manera eficiente la visión y misión que se busca la cual debe cumplir con calidad y seguridad, por otro lado si no se tiene conectado al talento humano con una adecuada relación entre los mismos, es decir por conflictos interno, no se llegara a cumplir con las metas trazadas es por eso indispensable que sepan que su comportamiento debe fluctuar con una autentica armando en el desempeño de sus obligaciones y relaciones laborales. (p.9)

De acuerdo a Chiavenato (2009) el desempeño laboral es la manera en la que los integrantes de una entidad así como también organización realizan sus diligencias, tareas y actividades, por lo cual este involucra aquella calidad que se ofrece con el adecuado servicio así mismo por el indispensable trabajo que tiene que realizar el colaborador dentro del lugar donde se encuentra laborando siendo así que es necesario que sus competencias en las que resaltan sean manifestadas por un índole de compromiso institucional, organizacional, estrictamente por así decirlo laboral, desde aquellas competencias que son ecuánimes a su profesión hasta sus habilidades interpersonales que el mundo globalizados hablamos de hard skills también conocidas como aquellas habilidades duras y soft skills que son habilidades más abstractas ocurriendo diferenciación entre colaboradores adecuados de los ideales, y que va influir directamente en los resultados de la organización.

Para Newstrom (2011), el nivel del desempeño del talento humano se puede construir de una manera mayor siempre y cuando sea a través del uso responsable de aquellas acciones como la de implementar sistemas de aquellos incentivos, recompensas teniendo siempre la finalidad de incrementar la productividad, hacer ver que el rendimiento del personal permite el mejor desarrollo laboral haciendo que estos se sientan identificados siendo de esa manera que se debe establecer nuevas metas que demuestren el mejor rendimiento, hacer que el personal que labora se

sienta identificado porque es reconocido por las labores en la que destaca o por el simple hecho de cumplir con los objetivos trazados u otras cosas formas de incentivo que la misma empresa tiene criterios para establecer es algo importante para actualizar toda la estructura de la organización nos dará mejores resultados.

Para que los colaboradores de una entidad se desempeñen óptimamente, tiene que ver mucho su bienestar mental y físico dentro de la entidad, pues a partir de ello pueden desempeñar sus funciones de la mejor manera posible, es por ello que resulta relevante la función directiva en ello, donde los subordinados tratan de satisfacer las expectativas que poseen respecto al trabajo, de tal manera que se encuentren contentos y predispuestos a cumplir metas. Cuando la gerencia se preocupa por los subordinados, estos se sienten retribuidos por el ejercicio de sus labores, pudiendo satisfacer adecuadamente sus expectativas y con ello mejorar sus niveles de desempeño. La parte administrativa de una entidad tiene un valor relevante ante el desempeño de los colaboradores, pues estos deben generar las condiciones necesarias para el desarrollo de las labores, asimismo, deben brindar los conocimientos y herramientas adecuadas para que los colaboradores den lo mejor de sí mismos. Es clave que las entidades busquen la forma de motivar a sus empleados haciendo uso de métodos estratégicos, pues como seres humanos se deben satisfacer sus necesidades para el buen ejercicio de sus funciones.

Asimismo Alles (2005), es necesario la evaluación pero también el desempeño que realizan los empleados porque sirve como una herramienta, mecanismo, herramienta que la determinada gestión tiene como finalidad, la fuerza de la supervisión del personal colaborador y encaminado, porque además permite mejorar proporcionalmente los resultados de la institución que genuinamente está orientado a lograr una mejor gestión del recurso humano y el desarrollo personal profesional de los trabajadores es decir todos los esfuerzos puestos en el campo de acción laboral por cada uno de los colaboradores, trabajadores, que en relación de sus habilidades o también denominadas competencias hacen

ver el significativo valor agregado que se pone al momento de ejecutar las obligaciones o funciones que tienen de esa manera la evaluación o examinación de los fenómenos que ocurren dentro del ámbito laboral son importantes.

El desempeño laboral, es un aspecto que permite alcanzar metas en las entidades, es así que debe considerarse con mucha cautela, pues, muchas veces los empleados no se encuentran de acuerdo con algunos aspectos que suceden en su ámbito laboral y son causa de pésimos resultados, pero por falta de confianza no son capaces de comunicar dichas falencias, es así que los directivos deben generar un ambiente adecuado, donde la comunicación y la confianza sea óptima para lograr la mejora continua, de esta manera se afirma que el desarrollar una gestión administrativa óptima es muy importante para mejorar los índices de desempeño de los subordinados y el logro de los objetivos institucionales. Todo ello debido a que la parte administrativa de la entidad tiene mucho que ver en la forma de trabajar de los empleados, influyendo en su desempeño y productividad. La productividad laboral se alcanza gracias a niveles de desempeño óptimos, es así que los directivos deben promover dicho aspecto.

Beneficios de la evaluación del desempeño. Alles (2008) la evaluación de desempeño tiene un menester que es necesario para el que dirige; el jefe, que en algunas circunstancias debe ser el líder máximo de la organización y el trabajador. Estos permiten tomar decisiones sobre ofertas, promociones de igual forma las remuneraciones, juntar y verificar las evaluaciones conlleva una gran responsabilidad que los jefes y subordinados deben aplicar sobre el adecuado comportamiento del empleado dentro del lugar donde labora es decir en el trabajo es debido a que el trabajador tiene que conocer cómo está ejecutando su trabajo y nos sirva también sirva para la mejor construcción del conocimiento que se tiene sobre algo determinado de esa manera existe una retroalimentación, ya que a partir de conocer en forma como hacen sus determinadas funciones pueden saber si deben establecer otro tipo de acciones a favor de su comportamiento que servirá como una guía en el campo de acción.

Factores que influyen en el desempeño laboral según Quintero (2008), para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar las empresas aquellas situaciones en la que se encuentran relacionados que provocan que de modo directo en el rendimiento los trabajadores que se consideran para poder realizar todo tipo de investigación cuando nos referimos a la Satisfacción del trabajo: Se nombra aquella actitud que generalmente tiene una persona en su lugar correspondiente de trabajo. La labor del empleador es nada más que una simple ocupación que se realiza en los determinados centros de labores. Se tiene que establecer medidas razonables en las siguientes entidades donde se realizan labores es decir lugares de trabajos como actividades en las cuales se tiene que se tiene que relacionarse para intercambiar opiniones, ideas, tanto como los que ejecutan cargos de dirección que son los denominados cargos directivos así mismo los trabajadores, para poder de esta manera se difunda un buen ámbito de trabajo y estas consigan desarrollar las metas establecidas. Autoestima: Es un estado de necesidad por la cual una persona tiene que lograr una nueva designación en cualquier institución para la cual será reconocido e inmiscuido en un equipo de trabajo.

Por lo tanto, es así que la autoestima es un nuevo y valioso talento que se deben aplicar en los trabajos, que brindan aquellas oportunidades a los trabajadores para manifestarlo. Trabajo en Equipo: Es la conexión adecuada para la actividad que realiza y efectúan todos los trabajadores que están integradas a un equipo de laboral o de trabajo es decir se puede aumentar si se tiene contacto directo con el público que se brinda la prestación y atiende en donde se verá la efectividad, confianza, seguridad que manejan para el desarrollo de las mismas y por último el factor indispensable de calidad. Capacitación del Trabajador: Es un elemento esencial que no puede apartarse de la persona porque siempre es necesario que para el proceso de formación laboral el cual se debe recibir por parte del lugar donde se labora, por ello se debe implementar por razones estrictas del área de Recursos Humanos con el único objetivo que el personal desempeñe su papel lo más eficiente posible.

El desempeño de los colaboradores en el sector público es fundamental para una gestión pública de calidad, pues las actividades y procesos estatales se realizan en base al desempeño de los funcionarios públicos, siendo muy relevante que estos cuenten con capacidades, destrezas y habilidades óptimas para el cumplimiento de objetivos colectivos. Las entidades públicas deben evaluar constantemente el desempeño de los funcionarios, de tal manera que se asegure y garantice la prestación de servicios públicos óptimos, evitando bajo cumplimiento de responsabilidades con respecto al logro de objetivos establecidos en la correspondiente organización. Asimismo, los directivos deben realizar acciones al respecto para motivar e incentivar a los funcionarios a brindar lo mejor de sí evitando la disminución efectiva del preponderante cumplimiento de mecanismos y procedimientos realizados por los colaboradores comprometidos con el desarrollo organizacional, pues los colaboradores públicos se encuentran al servicio de la población y además deben procurara por que los recursos públicos se maximicen.

Según Robbins y Judge (2013), en el desempeño laboral, intervienen diferentes elementos como las costumbres, los comportamientos, las habilidades y competencias, entre otros, pero algo que realmente marca la diferencia, es la integración de valores y principios éticos, los cuales ayudan a desarrollar las actividades con responsabilidad, actuar con honestidad, trabajar bajo un enfoque de humanidad y compañerismo, entre otros que ayudan a mejorar los índices de productividad y una apreciación positiva que marca la diferencia por parte de los directivos. La parte administrativa de una entidad tiene un valor relevante ante el desempeño de los colaboradores, pues estos deben generar las condiciones necesarias para el desarrollo de las labores, asimismo, deben brindar los conocimientos y herramientas adecuadas para que los colaboradores den lo mejor de sí mismos. Cuando la gerencia se preocupa por los subordinados, estos se sienten retribuidos por el ejercicio de sus labores, pudiendo satisfacer adecuadamente sus expectativas y con ello mejorar sus niveles de desempeño.

El desempeño laboral, es la forma como un subordinado realiza sus labores, entrando a tallar en ello, su actitud, responsabilidad, esmero, predisposición, comunicación, apoyo, entre otros factores importantes que determinan su desempeño. Una gestión institucional de calidad, implica también acciones estratégicas hacia el personal, de tal manera que este se encuentre en óptimas condiciones y se logren exitosamente, metas y objetivos planteados en el tiempo, es clave, que se realice periódicamente evaluaciones de desempeño a los colaboradores, para la realización de acciones al respecto si es que se sienten desmotivados por la falta de beneficios de las autoridades hacia el personal, es así que, también es importante que los empleados evalúen a sus directivos, mediante una recolección de quejas, sugerencias, opiniones, consejos y entre otros aspectos necesarios para que los empleados emitan una opinión sobre las altas autoridades, para que se tengan en cuenta y se mejoren aquellos aspectos en los cuales existen deficiencias, dando pase a cambios importantes en la estructura organizacional a tener en cuenta para el logro de objetivos.

Según Robbins y Judge (2013), es importante que, así como los directivos evalúan el nivel de desempeño de los empleados, también los trabajadores deben comunicar aquellas deficiencias que observan en la directiva que debe ser mejorado, de tal manera que se logre la mejora continua de la institución. Los directivos deben encontrarse prestos a recibir sugerencias, quejas y opiniones con respecto a su gestión aplicando lineamientos de desarrollo institucional, es así que mientras mejores sean los lineamientos aplicados de manera interna para mejorar la gestión administrativa, los índices de desempeño laboral será mucho más eficientes, ayudará a lograr los objetivos organizacionales y el crecimiento integral; por lo tanto se estableció que, mucha importancia al mejoramiento de cada uno de los indicadores que fortalece el desarrollo de una gestión eficiente los recursos internos y del capital humano para conducirlos a hacer la hora de los objetivos al partir de cada una de las actividades asignadas como parte de sus responsabilidades.

Es necesario abordar los objetivos de la evaluación de desempeño laboral. Según Peiró (2007) manifiesta que los fines estrictamente fundamentales para proceder a cabo con la respectiva prueba que se debe resolver sobre rendimiento que son los que mencionaremos:

- Por eso es imprescindible obtener la adecuada información que sirven sobre todo para las correspondientes elección de decisiones administrativas con dirección al personal, la cual, se considera que se debe a la renovación o no de contratos, despidos, ascensos, aumentos de sueldos, que están dentro de la administración
- Permite seleccionar el feedback a los colaboradores sobre su rendimiento laboral, sobre todo de aquellos puntos de fuerza fundamentales por lo cual es necesario saber cuáles son las debilidades para contrarrestarlos y realizar plan de mejora.
- Se es necesario convertir en una fuente que tiene que ser particularmente de la singular motivación para el mejoramiento de la profesionalidad, así como refuerza la comunicación correspondiente y la relación entre jefes y subordinado.

Según Robbins y Judge (2013), el desempeño laboral en las organizaciones es un aspecto que debe tenerse muy en cuenta desde la administración, de tal manera que se empleen métodos estratégicos para incrementar dichos niveles, permitiendo la obtención de óptimos resultados, así como la productividad de los recursos institucionales, es por ello que se menciona que el desempeño laboral está supeditado también a una gestión administrativa interna de calidad en la entidad, motivo por el cual se tiene que hacer un análisis estructurado sobre causas y efectos administrativos en el desempeño de los trabajadores. La gerencia tiene la potestad de generar mejoras en el ámbito laboral de los empleados, la cual debe realizarse teniendo en cuenta la opinión de los colaboradores, de manera que satisfagan sus necesidades laborales.

Según Peiró (2007) es conveniente mencionar que no solo debe evaluarse el desempeño de los colaboradores que se encuentran en la base de la entidad o en la parte media, sino también de los superiores o directivos, determinando que efectúen sus funciones de manera óptima para el logro de los propósitos institucionales. La evaluación del desempeño de los

directivos, tiene que ver con su capacidad de gestión, la cual se puede determinar evaluando los resultados obtenidos, es así que un buen desempeño laboral, refleja en sí el desempeño de los directivos, pues estos deben realizar las gestiones necesarias y convenientes para lograr un óptimo desempeño laboral en todos los niveles, propiciando la optimización óptimos resultados y la eficiente utilización de los recursos institucionales. Pues no es conveniente que se verifique los resultados como elemento único, sino el costo que supuso a la entidad haberlos conseguido. Asimismo, es importante que los directivos tengan presente que, no todos los empleados se desempeñan de igual manera, es así que deben considerar las destrezas y habilidades que presenta cada uno al momento de evaluarlos, de manera que se pueda identificar virtudes óptimas que pueden contribuir en otros aspectos donde no está designado, pudiendo organizarse mejor la fuerza laboral.

Según Peiró (2007) la evaluación del desempeño de los colaboradores debe ser constante y muy rigurosa en las entidades con el propósito de asegurar su óptimo desenvolvimiento, así como el uso y aprovechamiento óptimo de los recursos que se encuentran bajo su administración. Dentro del proceso administrativo, existen una serie de acciones enfocadas a mejorar el desempeño de los empleados, teniendo así a la organización, como un aspecto indispensable para mantener a los trabajadores ordenados y cumpliendo roles importantes que impulsan el logro de objetivos. La organización como parte del proceso administrativo es relevante para jerarquizar a los colaboradores, pues no todos pueden estar en el mismo nivel, es necesario que alguien brinde órdenes y pautas a seguir, de tal manera que se siga una dirección, es por ello que los rangos más elevados les corresponden a personas más capacitadas, que cuenten con habilidades y destrezas directivas pues bajo su mando están otras personas que esperan una óptima dirección.

Según Peiró (2007) el liderazgo en las instituciones tiene un rol relevante, para mejorar y asegurar un óptimo rendimiento laboral, pues el líder es la persona que guía, ayuda, motiva, dirige, instruye, educa, informa y

contribuye activamente a que los demás individuos cumplan con sus funciones eficientemente. En el ámbito laboral, el liderazgo debe primar, pues no todos los empleados tienen las mismas capacidades para desarrollar de igual manera las labores que los demás, es así que el líder debe saber repartir tareas y responsabilidades de acuerdo a las capacidades de cada colaborados, practicando la inclusión y el compañerismo en todo momento, pues esto contribuye a motivar y generar mejores niveles de desempeño en los subordinados. Es así que el desempeño laboral, adecuadamente gestionados con buenas prácticas organizacionales permite la optimización de los recursos disponibles, permitiendo a la entidad conseguir mayores resultados al menor costo posible.

Según Robbins y Judge (2013), la evaluación del desempeño laboral, se debe realizar en base al rendimiento estándar que debe tener un empleado, bajo iguales condiciones, pero muchas veces el rendimiento de un subordinado está supeditado a aspectos desfavorables encontrados en el centro donde realiza sus funciones, es por ello que los directivos deben asegurar óptimas condiciones para que el trabajador desempeñe sus labores de manera óptima, es decir que la administración institucional debe dotar al trabajador no solo las herramientas necesarias para dar cumplimiento a sus funciones, sino que también es necesario brindar los conocimientos necesarios respecto de sus labores, de tal manera que sepa desenvolverse óptimamente, evitando la comisión de errores e irregularidades que afecten la operatividad institucional. El control de las labores en un centro laboral debe realizarse teniendo en cuenta la optimización de los recursos, es decir que no solo deben de evaluarse los resultados obtenidos por el colaborador, sino también los recursos que emplea para conseguirlos, teniendo en cuenta el costo o gasto que le supone a la entidad lograr dichos resultados.

Según Robbins y Judge (2013), la productividad laboral se logra en base al adecuado desempeño de los empleados, la cual debe ser constantemente evaluada, pues un empleado puede lograr grandes resultados que, a un

costo muy elevado para la organización, donde además existen desperdicios que afectan al ente, es decir que no solo se trata de conseguir resultados, sino de maximizar los recursos a fin de obtener mayores resultados al menor costo posible, es así que la eficiencia en el trabajo, genera productividad organizacional, contribuyendo a generar óptimos resultados al final del periodo. Es conveniente que en las entidades se fomente una cultura de eficiencia, donde todos los empleados practiquen actitudes de ahorro y optimización, evitando en muchos casos el desperdicio de los recursos institucionales. Asimismo, el control de las actividades debe desarrollarse como una cultura, permitiendo la comunicación oportuna de irregularidades encontradas a fin de evitar consecuencias mayores a partir de un evento que puede solucionarse lo antes posible.

En cuanto a la aplicación de actividades para el proceso de evaluación del desempeño, el autor Chiavenato (2009) sostiene que, la aplicación de un proceso para evaluar el nivel de desempeño los colaboradores, puede estar motivado por diferentes factores, dentro los cuales se resalta la necesidad de recopilar información importante que ayude a determinar la forma en cómo se está llevando a cabo las actividades laborales, al mismo puede notar desarrollado para tener conocimiento de los posibles errores y dificultades que puedan estar disminuyendo el desempeño eficiente, toda esta información permite la toma de decisiones asertivas en el momento oportuno, de modo que los problemas no se sigan agravando y puedan solucionarse a tiempo; asimismo un proceso de evaluación de desempeño, puede estar orientado al conocer las habilidades y competencias de los colaboradores para cubrir un puesto superior vacante, considerando el conocimiento que los colaboradores tienen sobre la actividad a desarrollar, lo cual es un elemento importante que ayuda a obtener mejores resultados.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, Según la Resolución Ministerial N° 626-2008, las dimensiones del desempeño laboral son: **la Evaluación del desempeño**, consiste en el desarrollo de todas aquellas actividades orientadas a obtener información sobre el nivel de desempeño

en los colaboradores, con la finalidad de conocer en tiempo real los impases y necesidades que puedan originar una merma en el desempeño. Cabe resaltar que las organizaciones deben tener un plan para la evaluación de desempeño, el cual debe ser de conocimiento de todos los colaboradores, al mismo tiempo que se debe comunicar los puntos a evaluar, de modo que cada uno se haga la idea del porqué sus resultados obtenidos (p.11).

En lo que respecta a la segunda dimensión, **proceso técnico administrativo**, consiste en el desarrollo de las diferentes etapas que derivan del proceso administrativo con la finalidad de diseñar las mejores herramientas para mejorar la competitividad organizacional desde una perspectiva técnica para el manejo de los recursos internos para el logro de los objetivos; surge a partir del procedimiento con las respectivo análisis de los procedimientos así como también con el je fundamental del compromiso de los colaboradores para con su responsabilidad en el centro laboral que implica el tener una adecuada disciplina para el cumplimiento del procedimiento administrativo siendo así que la puntualidad debe ser toma de manera asertiva como un valor preponderante que los colaboradores deben llevar consigo dirigidas a la evaluaciones de asistencia así como también a la participación de las capacitaciones que buscan de uno u otro modo mejor el desarrollo profesional del colaborador en la empresa (p.12).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

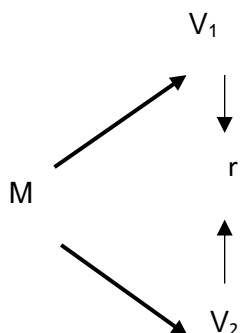
Tipo de estudio

Se consideró que la investigación fue de tipo básica, al mismo tiempo que fue de un enfoque de tipo cuantitativo, debido a que estuvo orientada a la comprobación de las hipótesis de estudio mediante la recopilación de datos para procesarlos y expresarlos de forma numérica. (Hernández et al., 2018., p.29)

Diseño de investigación

El estudio fue de diseño de tipo no experimental, además fue de nivel correlacional debido a que su finalidad es determinar la correlación existente entre las variables abordadas teniendo como base a la información recopilada desde una muestra. (Hernández, Fernández & Baptista, 2018, p.158)

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Gestión administrativa

V2= Desempeño laboral

r = Relación entre ambas variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variables

V1: Gestión administrativa

V2: Desempeño laboral

La operacionalización de variables se encuentra en los anexos.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población objeto de estudio estuvo constituido por 113 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales los mismos que laboraron en el área administrativa en el periodo 2021.

Criterios de selección

Inclusión:

- colaboradores nombrados
- Colaboradores con modalidad CAS.
- Personal que desarrolla actividades administrativo
- Personal menor a 65 años.

Exclusión:

- Locadores de servicio
- Alcalde.
- Personal de serenazgo
- Personal de baja policía.

Muestra:

La cantidad muestral estuvo integrada por 113 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales.

Unidad de análisis:

Fue un colaborador de la Municipalidad Distrital de Morales.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se utilizó la encuesta con su respectivo instrumento, mediante la cual se recopiló la información correspondiente a la muestra determinada, con la cual se determinó la relación entre las variables en torno al objeto de estudio.

El instrumento para recopilar la información sobre la gestión administrativa, fue una adaptación del autor Inga (2020) el constó con 24 enunciados, dividido en 9 dimensiones. La primera cuenta con 3 ítems, la segunda con 3 ítems, la tercera con 4 ítems, la cuarta con 3 ítems, la quinta con 2 ítems, la sexta con 3 ítems, la séptima, la octava y la novena cuenta con 2 ítems. La escala de medición fue la ordinal con una valoración de: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Malo (24 – 56), regular (57 – 88) y bueno (89 – 120)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

En cuanto al instrumento para recopilar los datos sobre el desempeño laboral el cual es una adaptación del autor Capcha (2018), el cual cuenta con 15 enunciados dividido en 2 dimensiones, la primera con 10 ítems y la segunda con 5 ítems. La escala de medición será la ordinal con una valoración de: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Malo (15 – 35), regular (36 – 55) y bueno (56 – 75)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

Validez

Los instrumentos para recopilar la información sobre las variables, pasaron por un proceso de validación denominado juicio de expertos, el cual contó con la experiencia de tres profesionales, quienes evaluaron los instrumentos para determinar su nivel de validez correspondiente.

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión administrativa	1	Metodólogo	4.7	Instrumento válido para su aplicación
	2	Especialista	4.8	El instrumento es adecuado
	3	Especialista	4.4	Instrumento coherente y aplicable
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4.7	Instrumento válido para su aplicación
	2	Especialista	4.1	El instrumento es adecuado
	3	especialista	4.4	Instrumento coherente y aplicable

En la presente tabla, se consignan los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observa un promedio de validez igual a 4.51, el cual hace referencia a 90.33% de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determinó, que los instrumentos poseen un alto nivel de validez que derivaron a su correspondiente aplicación.

Confiabilidad

Análisis de confiabilidad de gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	113	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	113	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	24

Análisis de confiabilidad de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	113	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	113	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	15

Para conocer el nivel de confiabilidad presente en los instrumentos utilizados, se realizaron el cálculo del Alfa de Cronbach y el cual determinó que los valores son superiores a 0.70 para catalogarse como instrumentos confiables.

3.5. Procedimiento

Se dio inicio al proceso de investigación, con la determinación de la realidad problemática, la cual partió desde la observación utilizando el método empírico; seguidamente se dio lugar a la construcción del marco teórico, en

la cual se congregaron antecedentes y bases teóricas referente a las variables abordadas, las cuales fueron seleccionadas de manera minuciosa recurriendo las fuentes primarias y secundarias; posteriormente se llevó a cabo la construcción de los instrumentos para la recolección de datos, los cuales posteriormente pasaron por un proceso de validación y determinación de su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, una vez finalizados estos procesos, se solicitó el permiso correspondiente a la entidad para la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada, la cuales pude obtener una respuesta afirmativa, se recopiló la información necesaria que posteriormente será analizada mediante los procedimientos estadísticos correspondientes; con estos resultados se llevó a cabo la contrastación de información con aquella consigna los antecedentes y bases teóricas, finalmente se dio lugar a la determinación de las conclusiones y recomendaciones teniendo como base los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Este procedimiento fue alimentado por datos de tipo cuantitativos, los cuales fueron ordenados y procesados estadísticamente utilizando el programa SPSS V 25; asimismo se utilizó a la estadística de tipo descriptiva para el cálculo de las frecuencias, porcentajes, dispersiones, entre otros; en tanto, para poder dar respuesta a los objetivos planteados y comprobar las hipótesis establecidas, se utilizó al coeficiente de correlación de Rho de Spearman; este coeficiente de correlación toma valores que se encuentran dentro de un intervalo que iniciará en -1 y finaliza en 1 con lo cual expresó información importante para interpretar el tipo y nivel de correlación.

3.7. Aspectos éticos

El proceso de investigación se realizó mediante el respeto a los principios éticos internacionales, dentro los cuales se resalta a los principales: **principio de respeto**, mediante el cual se acredita que todas las personas y elementos que formaron parte de la investigación, fueron tratados con respeto a su derechos inherentes; el **principio de justicia**, mediante el cual se determinó que los procedimientos fueron realizados de manera justa sin afectar a ninguno de los participantes; el **principio de beneficencia y no**

maleficencia, mediante la cual se determinó que únicamente se busca beneficiar a la entidad mediante la entrega de un instrumento para mejorar la problemática encontrada; el **principio de responsabilidad**, mediante el cual se acredita que todos los procedimientos fueron abordados desde un enfoque de responsabilidad, el cual posibilitó la recopilación de información resaltante y confiable. Asimismo, se siguió detalladamente la guía de investigación proporcionada por la universidad; finalmente se resalta el uso de las normas APA teniendo en cuenta la séptima edición, mediante la cual se citó a los diversos autores que fueron congregados en el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.

4.2. Tabla 1.

Nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	24 - 56	35	31 %
Regular	57 - 88	54	48 %
Bueno	89 - 120	24	21 %
Total		113	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.

Interpretación:

El nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021, tiene un nivel regular correspondiente a un 48 %, representado por 54 colaboradores, seguido de un nivel malo en un 31 % el mismo que corresponde a 35 colaboradores, y finalmente se tiene un nivel bueno en un 21 % el mismo que corresponde a 24 colaboradores.

4.2. Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.

Tabla 2.

Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	15 - 35	43	38 %
Regular	36 - 55	45	40 %
Bueno	56 - 75	25	22 %
Total		113	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.

Interpretación:

El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021, tiene un nivel regular correspondiente a un 40 %, representado por 45 colaboradores, seguido de un nivel malo en un 38 % el mismo que corresponde a 43 colaboradores, y finalmente se tiene un nivel bueno en un 22 % el mismo que corresponde a 25 colaboradores.

4.3. Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.

Tabla 3.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,174	113	,000
Desempeño laboral	,130	113	,000

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov, el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución no normal, por lo que se utiliza el coeficiente de Rho de Spearman.

Tabla 4.

Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.

	Gestión administrativa		Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

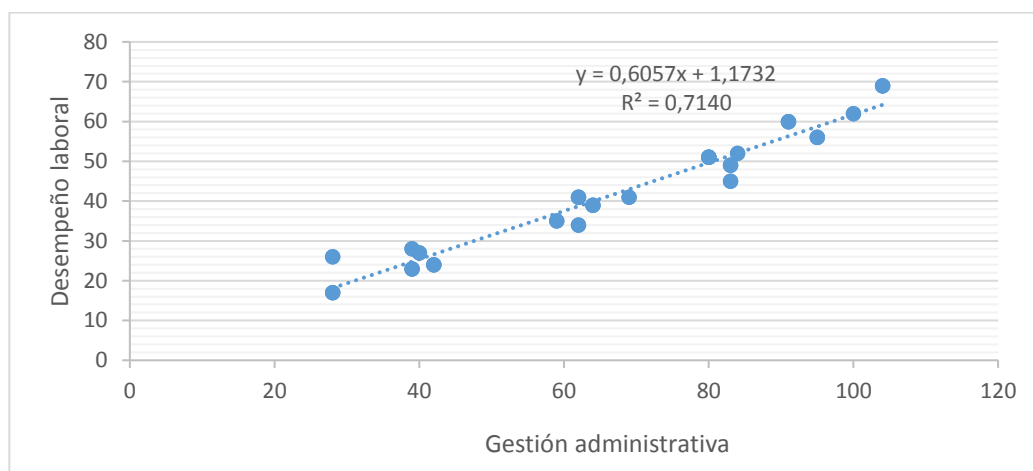


Figura 1. *Dispersión de puntos entre la gestión administrativa y el desempeño laboral*

Interpretación

Se contempla la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021. Mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 845 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01).

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, solo el 71.40 % de la gestión administrativa influye en el desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se contrasta los resultados que se han obtenido dentro de la investigación con los antecedentes y las teorías relacionadas al tema, señalando así que el nivel de de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021, tiene un nivel regular correspondiente a un 48 %, seguido de un nivel malo en un 31 % y finalmente se tiene un nivel bueno en un 21 %, debido a que la municipalidad no facilita el acceso a la información a todo el personal como a la ciudadanía como mecanismo de transparencia y no brinda información oportuna a las áreas solicitantes para una adecuada rendición de cuentas, todo ello concuerda con lo señalado por Espinoza (2019), quien señalo que al haber encontrado un valor de correlación igual a 0.900 según el coeficiente de Pearson, se estableció que las variables se correlacionan de manera positiva en un nivel muy alto.

Por lo tanto, a medida que se vaya mejorando la gestión administrativa institucional, se irá mejorando los índices de satisfacción los pacientes del establecimiento de salud; por lo tanto, conociendo estas correlaciones altas, es preciso indicar la importancia de la gestión administrativa para el logro de los objetivos institucionales mediante la entrega de un servicio de calidad y oportuno a la población, resaltando la importancia de la planificación para el logro de resultados sobresalientes que ayuden a mejorar la calidad de vida y la seguridad en los pacientes, asimismo con lo señalado por Samaniego (2019), quien señalara que el valor de correlación entre las variables abordadas es igual a 0.390, el cual se interpreta como una correlación de tipo positiva pero de nivel bajo.

En ese sentido, a pesar de que se potencie los lineamientos orientados a mejorar la gestión administrativa dentro del hospital, estos no generarán un efecto significativo en la mejora de la calidad de servicio, lo cual se encuentra sostenido en que los usuarios valora mucho más las condiciones físicas, la disponibilidad de medicamentos, la presencia de profesionales especializados para atender los problemas salud, entre otros elementos que conforman la satisfacción; sin embargo, eso no significa que se tiene

que dejar de lado a la implementación de la gestión administrativa, debido a que si bien es cierto no genera grandes resultados para mejorar la calidad de servicio, existen otras áreas y resultados que dependen altamente de ella.

Asimismo, se obtuvo el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021, tiene un nivel regular correspondiente a un 40 %, seguido de un nivel malo en un 38 % y finalmente se tiene un nivel bueno en un 22 %, dichos resultados se deben a que los colaboradores no cumple con los objetivos de trabajo, no demuestran iniciativa en la realización de actividades, asimismo, la municipalidad no promueve un clima laboral positivo, propiciando inadecuadas relaciones interpersonales y poco trabajo en equipo, todo lo expuesto concuerda por lo expuesto por Silva et al. (2018), quienes concluyeron que, el desempeño/rendimiento en el trabajo dentro de la municipalidad manifiesta los bajos índices de niveles de validez siguiendo una inclinación promedio de 34% y malo de 36%, esto porque como la obtención de resultado sobre los bajos responsabilidades de culminación de objetivos establecidos en la correspondiente entidad, el bajo índice de satisfacción que sienten los miembros, también al disminución efectiva del preponderante cumplimiento de mecanismos o también referidos a los procedimientos realizados por los colaboradores comprometidos con el desarrollo organizacional.

Asimismo Suarez (2018) señaló en su investigación realizada entre trabajadores nombrados y contratados, que se muestra una distinción en la variable desempeño laboral entre los trabajadores administrativos nombrados y contratados, el cual ha obtenido un nivel prudencial de 73,23 para el personal contratado pero por otro lado el personal que fue destacado/nombrado obtuvo un nivel promedio de 67,71 indicando que existe diferencia significativa, quiere decir que entre ambas variables hay un nivel significativo de diferencia sobre el regimiento de los trabajadores nombrados con los no nombrados pues justamente esto recae en un beneficio legal en la protección del trabajo que varía el desempeño en ambas variables, generando este un punto de comparación entre el

desempeño laboral que tienen los nombrados con el conocimiento que el puesto de trabajo se encuentra asegurado, y el desempeño laboral de los contratos, cuya renovación de contrato se encuentra sujeta a su desempeño laboral.

Finalmente, se determinó la existencia de una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021, ya que el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de ,845 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 71.40 % de la gestión administrativa influye en el desempeño laboral, los datos obtenidos concuerdan con lo expuesto en la investigación de Vilca (2018), en que, se determinó de 72% de los encuestados sostienen que desarrolla la gestión administrativa es muy ineficiente dentro de la institución; asimismo se conoció que el desempeño laboral se encuentra en un nivel muy bajo representado por el 75% de la totalidad de colaboradores; esta manera se comprobó la correlación entre las variables abordadas, afirmando que el desarrollar gestión administrativa es muy importante para mejorar los índices de desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

Asimismo discrepa con lo señalado por Velásquez (2017), quien concluyera que después de haber desarrollado el análisis estadístico correspondiente a la información recopilada, se determinó que las variables poseen un alto índice de correlación positiva, las cuales están sostenidas en un valor igual a 0.910 de acuerdo al coeficiente de correlación; por lo tanto se determinó que, mientras mejores sean los lineamientos aplicados de manera interna para mejorar la gestión administrativa, los índices de desempeño laboral será mucho más eficientes, ayudará a lograr los objetivos organizacionales y el crecimiento integral; por lo tanto se estableció que, mucha importancia al mejoramiento de cada uno de los indicadores que fortalece el desarrollo de una gestión eficiente los recursos internos y del capital humano para conducirlos a hacer la hora de los objetivos al partir de cada una de las actividades asignadas como parte de sus responsabilidades.

Y finalmente lo expuesto por Rosado (2018), quien ha señalado que al haber encontrado un valor de correlación según el coeficiente Rho de Spearman igual a 0.711, se determinó que las variables poseen una correlación positiva dentro de un nivel significativo, por lo cual indica la dependencia que el desempeño laboral a hacia la gestión administrativa interna de la entidad. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta motivo por el cual se tiene que hacer un análisis estructurado y diferenciados en las variables mencionadas y ver el asunto preponderante diferencial de un sobre otra para poder discernir cuál es la causa y efecto en ambas pues tienen una relación.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021, ya que el análisis estadístico del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,845 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 71.40 % de la gestión administrativa influye en el desempeño laboral.
- 6.2. El nivel de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021, tiene un **nivel regular** correspondiente a 48 %, seguido de un nivel malo en 31 % y finalmente se tiene un nivel bueno en 21 %.
- 6.3. El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021, tiene un **nivel regular** correspondiente a 40 %, seguido de un nivel malo en 38 % y finalmente se tiene un nivel bueno en 22 %.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Morales, fortalecer la institución con estrategias que permitan detectar las deficiencias en las áreas de la institución, con el objetivo que las actividades que estas desarrollen estén planificadas en los diferentes planes de trabajo.
- 7.2. Al jefe del área de presupuesto, asignar presupuestos adecuados para el desarrollo de las actividades de cada plan, con el objetivo que estos se cumplan dentro de lo programado y puedan cumplir las metas establecidas.
- 7.3. Al jefe de personal, capacitar al personal acerca de las normativas existentes para evitar que los procesos y actividades se hagan sin respetar ellas, además que permitirá contar con personal conocedor de sus actividades y por ende ayudara a cumplir los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Anzola, S. (2002). Administración de pequeñas empresas, (2da ed.), México: Interamericana S.A.
- Alles, M. (2005). Desempeño por competencias: Evaluación 360°. Buenos aires: Granica.
- Alles, M. (2008) Dirección estratégica de Recursos Humano: Evaluación de desempeño. Ediciones Granica, Buenos Aires – Argentina
- Angulo, J., Masacón, M., Díaz, P., Aristega, J. & Chávez, D. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. Babahoyo: Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación.
<http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43/52>
- Blandez, E. (2014). Organización de empresas. Estructura, procesos y modelos. (2° ed.). Madrid: Pirámide.
- Blandez, M. (2014). Proceso Administrativo. México, DF. Grupo editorial patria s.a. de c.v.
- Cháves, S. (2018), Desarrollo de Personas y Desempeño Laboral en trabajadores de Industrias Molineras Amazonas S.A.C., Tarapoto, 2018. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo.
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28631/Ch%
%c3%a1vez_DSN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28631/Ch%c3%a1vez_DSN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos. Bogotá, Colombia: Mc GrawHill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (2.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). Teoría general de la administración. (4a .ed). México: Mc Graw –Hill.

- Díaz, M. (2016). Gestión empresarial e innovación. Revista UCA Profesional. (1), 22- 24.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano (5ta ed.), México: Pearson Educación.
- De Souza, B. (2017). Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016. (Artículo científico). Revista Lex de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas, Perú. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1828>
- Espinoza, S. (2019), Gestión administrativa del programa de tratamiento contra la TBC y su relación con la satisfacción del paciente en la Micro Red de Salud Tarapoto – 2018. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo.http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31401/Espinoza_GS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2009) Administración, un enfoque basado en competencias (11va ed.), México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Hidalgo A. (2019). Gestión administrativa y recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Región Loreto, 2019. (Tesis maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39786>
- Hurtado, D. (2016). Principio de Administración (6ta ed.). Medellín, Colombia: ITM.
- Koontz, Weinrich & Cannice (2012). Administración. Una perspectiva global y empresarial (14a . ed). México: Mc Graw Hill.
- Ley 27658 (2018), Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/DS-123-2018-PCM-Reglamento-del-Sistema-Administrativo-de-Modernizaci%C3%B3n-de-la-Gesti%C3%B3n-P%C3%ABlica.pdf>

- Ley N° 27972 (2005), Ley Orgánica de Municipalidades.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/\\$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf)
- Loo, M. (2017). El significado del procedimiento administrativo. Valparaíso: Revista Derecho del Estado. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3004825
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. Dialnet, 3(2), 947-964.
<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964>
- Münch, L. (2010). Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. México: Pearson.
- Münch, L. (2014). Administración gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos. (4ª.ed).México: Pearson
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo (13ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Peiró, J. (2009). Introducción a la psicología del trabajo. México D. F: CEF.
- Quintero, E. (2008). clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas.
- Raffino, M. (2020). Gestión Administrativa. <https://concepto.de/gestion-administrativa/>
- Ramírez, C. (2009). Fundamentos de Administración. (3ª ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Robbins y Judge (2013). Comportamiento Organizacional. (15va ed.). México. Pearson

- Robbins, S. y DeCenzo, D. (2009). Fundamentos de administración. (6ª ed.). México: Pearson.
- Rosado, A. (2018), Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. Lima : Universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31465/Rosado_NAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Samaniego, D. (2019), Gestión administrativa y calidad de servicio en el área de neonatología del Hospital II – 2 Tarapoto, 2018. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31862/Samaniego_HDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, E. J., Silva, G. y Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Morales, Región San Martín. Revista Científica Institucional TZHOECOEN, 10 (1), 56-63. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>
- Stoner, J., Freeman R. & Gilbert, D. (1996). Administración (6ta ed.). México: Pearson.
- Suarez, A. (2018), Desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la Unamba en la ciudad de Abancay, 2018. Lima Universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37098/Su%a1rez_OAN.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Sy, H. (2019). Desempeño laboral: características y ejemplos. Recuperado de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Tejerina, A., Tilián, C., Jaremko, O. y Party, M. (2018). Guía de Clases de Gestión de Empresas. Salta, Argentina: Universidad Nacional de Salta.
- Velásquez, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. Monterrey: Group in InterAction and eLearning.

<https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/1088/1/2444-8729-2017-0018-0004-0053-0073.pdf>

Vijay, K. (2012). Business organization and management text and cases. (1ra ed.). India: Pearson education in South Asia. University of Delhi.
https://www.researchgate.net/publication/334194925_Business_Organization_and_Management_Text_and_Cases

Vilca, E. (2018), Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura Pública del Municipio Provincial de Mariscal Nieto, año 2018. Moquegua: Universidad Cesar Vallejo.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27156/vilca_te.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión administrativa	La Ley 27658 (2018), Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que los entes rectores de los sistemas administrativos tienen entre sus competencias o funciones programar, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar la gestión del proceso; expedir las normas reglamentarias que regulan el Sistema; mantener actualizada y sistematizada la normatividad del Sistema; emitir opinión vinculante sobre la materia del Sistema; capacitar y difundir la normatividad del Sistema en la Administración Pública (p. 11)	La variable gestión administrativa será evaluada a través de un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones.	Simplificación administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Requisitos - Exigencias - formalidades 	Ordinal
			La calidad en las regulaciones	<ul style="list-style-type: none"> - racionalidad - cargas administrativas - Mejoras en el servicio 	
			Gobierno abierto	<ul style="list-style-type: none"> - transparencia y acceso a la información - participación ciudadana - rendición de cuentas - toma de decisiones 	
			La coordinación interinstitucional	<ul style="list-style-type: none"> - capacitación continua - actualización de políticas y procedimientos - Uniformidad de procesos 	
			La estructura, organización y funcionamiento del estado	<ul style="list-style-type: none"> - competencias - funciones 	
			Mejora en la productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos institucionales planteados - Uso eficiente de recursos 	
			La gestión en proceso	<ul style="list-style-type: none"> - Organización - control 	
			Evaluación de riesgo de gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Riesgos en la gestión - Comunicación de deficiencias 	
			La gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones 	
Desempeño laboral	Hace referencia a los comportamientos y el compromiso que tienen los colaboradores para alcanzar los objetivos de la organización. Si un colaborador tiene claro los objetivos, no habrá nada que pueda detenerlos para cumplirlas, porque ya estarán preparados para ello. (RESOLUCION MINISTERIAL 626-2008).	Es un componente importante del desarrollo de los recursos humanos. Por lo que será medido por sus dimensiones	Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Buen uso y manejo de equipos - Calidad del trabajo - Colaboración - Conocimiento del cargo - Cumplimiento de normas - Cumplimiento de metas - Iniciativa - Relaciones interpersonales - Responsabilidad 	Ordinal
			Proceso técnico administrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia - Puntualidad - Capacitación 	

Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p>problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021?</p> <p>problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.</p> <p>Medir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.</p>	<p>hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.</p> <p>Ho: No existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021, es buena.</p> <p>H2: El nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021 es buena.</p>	<p>Técnica</p> <p>La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>El instrumento empleado es el cuestionario</p>									
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones										
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> O2 </pre> </div> <p>M = Muestra O1= Gestión administrativa O2 = Desempeño laboral</p>	<p>Población La población objeto de estudio estará constituido por 113 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales los mismos que laboran en el área administrativa en el periodo 2021.</p> <p>Muestra La muestra del estudio estará conformada por la misma cantidad de la población, por 113 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales Municipalidad Distrital de Morales.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Simplificación administrativa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión administrativa</td> <td style="text-align: center;">Calidad en las regulaciones</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Gobierno abierto</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">La coordinación interinstitucional</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">La estructura, organización y funcionamiento del Estado</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">La mejora en la productividad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">La gestión en proceso</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Simplificación administrativa	Gestión administrativa	Calidad en las regulaciones	Gobierno abierto	La coordinación interinstitucional	La estructura, organización y funcionamiento del Estado	La mejora en la productividad	La gestión en proceso
Variables	Simplificación administrativa											
Gestión administrativa	Calidad en las regulaciones											
	Gobierno abierto											
	La coordinación interinstitucional											
	La estructura, organización y funcionamiento del Estado											
	La mejora en la productividad											
	La gestión en proceso											

r = Indica la relación entre ambas variables			Evaluación de riesgo de gestión	
			La gestión del conocimiento	
		Desempeño laboral	Evaluación del desempeño	
			Proceso técnico administrativo	

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión administrativa

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Simplificación administrativa						
1	Los requisitos solicitados por la institución ante cualquier trámite son accesibles.					

2	Los colaboradores de la municipalidad se muestran predispuestos a cumplir con las exigencias y necesidades de los usuarios.					
3	Los procesos que se realizan en la institución están dentro de las formalidades que exigen las normativas vigentes.					
La calidad en las regulaciones						
4	Considera que la racionalización de algunos procesos ha ayudado a ser más eficiente en sus funciones.					
5	Considera que la simplicidad de los requisitos y/o trámites ayuda a disminuir las cargas administrativas de los colaboradores.					
6	Considera que ha existido mejoras en el servicio producto de la simplicidad de trámites en la Municipalidad,					
Gobierno abierto						
7	La municipalidad facilita el acceso a la información a todo el personal como a la ciudadanía como mecanismo de transparencia.					
8	La municipalidad cuenta con plataformas en línea para acceder a la información requerida					
9	Se brinda información oportuna a las áreas solicitantes para una adecuada rendición de cuentas.					
10	La información brindada a las áreas solicitantes les ha permitido tomar decisiones adecuadas.					
La coordinación interinstitucional						
11	La municipalidad brinda capacitaciones continuas a todos los colaboradores.					
12	La municipalidad comunica de manera oportuna la actualización de algunas políticas y/o procedimientos de acuerdo a las normativas emitidas por el gobierno.					
13	Los procesos desarrollados están uniformizados de acuerdo al marco legal vigente,					
La estructura, organización y funcionamiento del estado						
14	El personal desarrolla sus funciones dentro de sus competencias.					
15	El personal tiene conocimiento del Manual de organización y funciones.					

La mejora en la productividad					
16	Los objetivos planteados por la municipalidad son concisos, medibles y alcanzables				
17	Las metas establecidas permiten cumplir con los objetivos estipulados				
18	Se desarrolla actividades de control oportunos para un utilizar los recursos de manera eficiente.				
La gestión en proceso					
19	La institución cuenta con actividades programadas y organizadas de manera adecuada.				
20	Existe un adecuado control y seguimiento de las actividades para su adecuado cumplimiento.				
Evaluación de riesgo de gestión					
21	Se prevé los riesgos en cada actividad programada.				
22	El Órgano de control interno comunica oportunamente las deficiencias encontradas.				
La gestión del conocimiento					
23	Se brinda información oportuna y relevante para una adecuada toma de decisiones.				
24	Las decisiones tomadas a repercutido de manera positiva en la institución.				

Fuente: Inga (2020) Gestión administrativa y control interno en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2018

Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad medir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, Región San Martín, 2021.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de medición	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Evaluación del desempeño						
1	El personal da un buen uso y manejo a los equipos institucionales.					

2	El trabajo realizado del personal cumple con la calidad requerida por la institución.					
3	El personal es colaborativo para el cumplimiento de metas de todas las áreas.					
4	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo					
5	Se cumplen a cabalidad las políticas y normativas internas interpuestas por el colaborador.					
6	Se cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos					
7	Se cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades					
8	El personal muestra iniciativa en el desarrollo de sus funciones.					
9	Se promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
10	Se asigna responsabilidades al personal en cada actividad municipal.					
Proceso técnico administrativo						
11	El personal asiste de manera adecuada a laborar en la Municipalidad.					
12	El personal es puntual con las obligaciones encomendadas.					
13	La Municipalidad es puntual con sus obligaciones hacia el colaborador.					
14	La municipalidad capacita de manera oportuna al personal.					
15	Se realiza retroalimentaciones después de las capacitaciones desarrolladas.					

Fuente: Urbina (2020) Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa de seguridad La Frontera SAC de la ciudad de Trujillo, 2018

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Bazán Morales, Celia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Tarapoto, 17 de noviembre de 2021



Sello personal y firma

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria – Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Celia Bazán Morales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL						4.8

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES ADECUADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 25 de Octubre de 2021


 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Celia Bazán Morales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión administrativa				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Gestión administrativa					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 26 de octubre de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en gestión universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Bazán Morales, Celia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 17 de noviembre de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Encomenderos Bancallán, Ivo Martín
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado – Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Docencia Universitaria – Docente de Investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Celia Bazán Morales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						41

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES ADECUADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1

Tarapoto, 25 de Octubre de 2021


 Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
 ECÓNOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Celia Bazán Morales

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

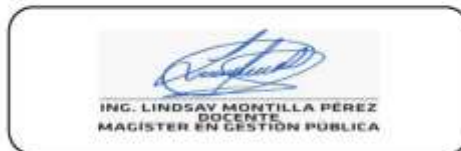
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 25 de octubre de 2021



Sello personal y firma

Base de Datos

V1: Gestión administrativa

Nº Encuestados	Simplificación Administrativa			sub total	Calidad en la regulaciones			sub total	Gobierno Abierto				sub total	La coordinación Interinstitucionalidad				sub total	La estruc. Organiz. Funcionam. del estado		sub total	La mejora en la productividad			sub total	La Gestión en proceso		sub total	Evaluació de riesgo de gestión		sub total	La gestión de conocimiento		sub total	TOTAL
	p1	p2	p3		p4	p5	p6		p7	p8	p9	p10		p11	p12	p13	p14		p15	p16		p17	p18	p19		p20	p21		p22	p23		p24			
1	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	2	11	2	3	2	7	3	3	6	3	3	2	8	2	3	5	2	3	5	3	3	6	62	
2	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	4	7	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	8	83	
3	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	28	
4	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	1	4	2	2	4	2	2	1	5	1	2	3	1	2	3	2	2	4	39	
5	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	3	14	3	4	3	10	4	3	7	3	3	3	9	3	4	7	3	4	7	3	3	6	80	
6	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	2	8	1	2	1	4	2	2	4	2	2	2	6	1	2	3	1	2	3	2	2	4	42	
7	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	95	
8	3	2	3	8	2	3	3	8	2	2	3	3	10	3	2	3	8	2	3	5	3	3	3	9	3	2	5	3	2	5	3	3	6	64	
9	4	4	5	13	3	3	4	10	4	4	1	3	12	4	4	4	12	4	5	9	5	1	3	9	4	4	8	4	4	8	5	5	10	91	
10	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	1	5	14	5	4	5	14	4	5	9	5	1	5	11	5	4	9	5	4	9	5	5	10	104	
11	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	4	8	4	4	5	13	4	4	8	4	4	8	4	4	8	100	
12	3	2	4	9	3	2	3	8	2	2	4	2	10	3	2	3	8	2	4	6	4	4	2	10	3	2	5	3	2	5	4	4	8	69	
13	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	4	2	12	2	3	2	7	3	2	5	2	4	2	8	2	3	5	2	3	5	2	2	4	59	
14	4	3	4	11	2	3	4	9	3	3	4	3	13	4	3	4	11	3	4	7	4	4	3	11	4	3	7	4	3	7	4	4	8	84	
15	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	1	2	7	2	2	2	6	2	1	3	1	1	2	4	2	2	4	2	2	4	1	1	2	40	
16	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	2	11	2	3	2	7	3	3	6	3	3	2	8	2	3	5	2	3	5	3	3	6	62	
17	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	4	7	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	8	83	
18	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	28	
19	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	1	4	2	2	4	2	2	1	5	1	2	3	1	2	3	2	2	4	39	

20	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	3	14	3	4	3	10	4	3	7	3	3	3	9	3	4	7	3	4	7	3	3	6	80
21	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	2	11	2	3	2	7	3	3	6	3	3	2	8	2	3	5	2	3	5	3	3	6	62
22	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	4	7	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	8	83
23	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	28
24	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	1	4	2	2	4	2	2	1	5	1	2	3	1	2	3	2	2	4	39
25	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	3	14	3	4	3	10	4	3	7	3	3	3	9	3	4	7	3	4	7	3	3	6	80
26	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	2	8	1	2	1	4	2	2	4	2	2	2	6	1	2	3	1	2	3	2	2	4	42
27	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	95
28	3	2	3	8	2	3	3	8	2	2	3	3	10	3	2	3	8	2	3	5	3	3	3	9	3	2	5	3	2	5	3	3	6	64
29	4	4	5	13	3	3	4	10	4	4	1	3	12	4	4	4	12	4	5	9	5	1	3	9	4	4	8	4	4	8	5	5	10	91
30	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	1	5	14	5	4	5	14	4	5	9	5	1	5	11	5	4	9	5	4	9	5	5	10	104
31	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	4	8	4	4	5	13	4	4	8	4	4	8	4	4	8	100
32	3	2	4	9	3	2	3	8	2	2	4	2	10	3	2	3	8	2	4	6	4	4	2	10	3	2	5	3	2	5	4	4	8	69
33	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	4	2	12	2	3	2	7	3	2	5	2	4	2	8	2	3	5	2	3	5	2	2	4	59
34	4	3	4	11	2	3	4	9	3	3	4	3	13	4	3	4	11	3	4	7	4	4	3	11	4	3	7	4	3	7	4	4	8	84
35	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	1	2	7	2	2	2	6	2	1	3	1	1	2	4	2	2	4	2	2	4	1	1	2	40
36	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	2	11	2	3	2	7	3	3	6	3	3	2	8	2	3	5	2	3	5	3	3	6	62
37	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	4	7	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	8	83
38	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	28
39	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	1	4	2	2	4	2	2	1	5	1	2	3	1	2	3	2	2	4	39
40	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	3	14	3	4	3	10	4	3	7	3	3	3	9	3	4	7	3	4	7	3	3	6	80
41	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	2	11	2	3	2	7	3	3	6	3	3	2	8	2	3	5	2	3	5	3	3	6	62
42	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	4	7	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	8	83
43	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	28
44	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	1	4	2	2	4	2	2	1	5	1	2	3	1	2	3	2	2	4	39
45	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	3	14	3	4	3	10	4	3	7	3	3	3	9	3	4	7	3	4	7	3	3	6	80
46	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	2	8	1	2	1	4	2	2	4	2	2	2	6	1	2	3	1	2	3	2	2	4	42

47	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	95
48	3	2	3	8	2	3	3	8	2	2	3	3	10	3	2	3	8	2	3	5	3	3	3	9	3	2	5	3	2	5	3	3	6	64
49	4	4	5	13	3	3	4	10	4	4	1	3	12	4	4	4	12	4	5	9	5	1	3	9	4	4	8	4	4	8	5	5	10	91
50	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	1	5	14	5	4	5	14	4	5	9	5	1	5	11	5	4	9	5	4	9	5	5	10	104
51	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	2	11	2	3	2	7	3	3	6	3	3	2	8	2	3	5	2	3	5	3	3	6	62
52	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	4	7	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	8	83
53	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	28
54	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	1	4	2	2	4	2	2	1	5	1	2	3	1	2	3	2	2	4	39
55	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	3	14	3	4	3	10	4	3	7	3	3	3	9	3	4	7	3	4	7	3	3	6	80
56	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	2	8	1	2	1	4	2	2	4	2	2	2	6	1	2	3	1	2	3	2	2	4	42
57	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	95
58	3	2	3	8	2	3	3	8	2	2	3	3	10	3	2	3	8	2	3	5	3	3	3	9	3	2	5	3	2	5	3	3	6	64
59	4	4	5	13	3	3	4	10	4	4	1	3	12	4	4	4	12	4	5	9	5	1	3	9	4	4	8	4	4	8	5	5	10	91
60	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	1	5	14	5	4	5	14	4	5	9	5	1	5	11	5	4	9	5	4	9	5	5	10	104
61	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	4	8	4	4	5	13	4	4	8	4	4	8	4	4	8	100
62	3	2	4	9	3	2	3	8	2	2	4	2	10	3	2	3	8	2	4	6	4	4	2	10	3	2	5	3	2	5	4	4	8	69
63	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	4	2	12	2	3	2	7	3	2	5	2	4	2	8	2	3	5	2	3	5	2	2	4	59
64	4	3	4	11	2	3	4	9	3	3	4	3	13	4	3	4	11	3	4	7	4	4	3	11	4	3	7	4	3	7	4	4	8	84
65	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	1	2	7	2	2	2	6	2	1	3	1	1	2	4	2	2	4	2	2	4	1	1	2	40
66	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	2	11	2	3	2	7	3	3	6	3	3	2	8	2	3	5	2	3	5	3	3	6	62
67	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	4	7	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	8	83
68	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	28
69	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	1	4	2	2	4	2	2	1	5	1	2	3	1	2	3	2	2	4	39
70	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	3	14	3	4	3	10	4	3	7	3	3	3	9	3	4	7	3	4	7	3	3	6	80
71	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	2	11	2	3	2	7	3	3	6	3	3	2	8	2	3	5	2	3	5	3	3	6	62
72	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	4	7	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	8	83
73	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	28

74	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	1	4	2	2	4	2	2	1	5	1	2	3	1	2	3	2	2	4	39
75	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	3	14	3	4	3	10	4	3	7	3	3	3	9	3	4	7	3	4	7	3	3	6	80
76	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	2	8	1	2	1	4	2	2	4	2	2	2	6	1	2	3	1	2	3	2	2	4	42
77	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	95
78	3	2	3	8	2	3	3	8	2	2	3	3	10	3	2	3	8	2	3	5	3	3	3	9	3	2	5	3	2	5	3	3	6	64
79	4	4	5	13	3	3	4	10	4	4	1	3	12	4	4	4	12	4	5	9	5	1	3	9	4	4	8	4	4	8	5	5	10	91
80	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	1	5	14	5	4	5	14	4	5	9	5	1	5	11	5	4	9	5	4	9	5	5	10	104
81	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	4	8	4	4	5	13	4	4	8	4	4	8	4	4	8	100
82	3	2	4	9	3	2	3	8	2	2	4	2	10	3	2	3	8	2	4	6	4	4	2	10	3	2	5	3	2	5	4	4	8	69
83	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	4	2	12	2	3	2	7	3	2	5	2	4	2	8	2	3	5	2	3	5	2	2	4	59
84	4	3	4	11	2	3	4	9	3	3	4	3	13	4	3	4	11	3	4	7	4	4	3	11	4	3	7	4	3	7	4	4	8	84
85	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	1	2	7	2	2	2	6	2	1	3	1	1	2	4	2	2	4	2	2	4	1	1	2	40
86	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	2	11	2	3	2	7	3	3	6	3	3	2	8	2	3	5	2	3	5	3	3	6	62
87	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	4	7	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	8	83
88	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	28
89	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	1	4	2	2	4	2	2	1	5	1	2	3	1	2	3	2	2	4	39
90	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	3	14	3	4	3	10	4	3	7	3	3	3	9	3	4	7	3	4	7	3	3	6	80
91	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	2	11	2	3	2	7	3	3	6	3	3	2	8	2	3	5	2	3	5	3	3	6	62
92	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	4	7	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	8	83
93	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	28
94	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	1	4	2	2	4	2	2	1	5	1	2	3	1	2	3	2	2	4	39
95	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	3	14	3	4	3	10	4	3	7	3	3	3	9	3	4	7	3	4	7	3	3	6	80
96	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	2	8	1	2	1	4	2	2	4	2	2	2	6	1	2	3	1	2	3	2	2	4	42
97	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	95
98	3	2	3	8	2	3	3	8	2	2	3	3	10	3	2	3	8	2	3	5	3	3	3	9	3	2	5	3	2	5	3	3	6	64
99	4	4	5	13	3	3	4	10	4	4	1	3	12	4	4	4	12	4	5	9	5	1	3	9	4	4	8	4	4	8	5	5	10	91
100	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	1	5	14	5	4	5	14	4	5	9	5	1	5	11	5	4	9	5	4	9	5	5	10	104

101	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	4	7	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	8	83
102	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	28
103	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	1	4	2	2	4	2	2	1	5	1	2	3	1	2	3	2	2	4	39
104	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	3	14	3	4	3	10	4	3	7	3	3	3	9	3	4	7	3	4	7	3	3	6	80
105	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	2	11	2	3	2	7	3	3	6	3	3	2	8	2	3	5	2	3	5	3	3	6	62
106	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	4	14	3	3	3	9	3	4	7	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	4	8	83
107	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	28
108	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	1	7	1	2	1	4	2	2	4	2	2	1	5	1	2	3	1	2	3	2	2	4	39
109	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	3	14	3	4	3	10	4	3	7	3	3	3	9	3	4	7	3	4	7	3	3	6	80
110	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	2	8	1	2	1	4	2	2	4	2	2	2	6	1	2	3	1	2	3	2	2	4	42
111	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	95
112	3	2	3	8	2	3	3	8	2	2	3	3	10	3	2	3	8	2	3	5	3	3	3	9	3	2	5	3	2	5	3	3	6	64
113	4	4	5	13	3	3	4	10	4	4	1	3	12	4	4	4	12	4	5	9	5	1	3	9	4	4	8	4	4	8	5	5	10	91

V2: Desempeño laboral

Nº Encuestados	Evaluación del desempeño										sub	Proceso técnico administrativo					sub	TOTAL
	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	total	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	total	
1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	29	3	3	2	2	2	12	41
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	4	4	4	3	18	49
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2	2	1	7	17
4	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	15	2	2	2	1	1	8	23
5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	34	4	3	4	3	3	17	51
6	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	15	2	2	2	2	1	9	24
7	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	37	4	4	3	4	4	19	56
8	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	26	2	3	2	3	3	13	39
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	5	3	3	4	19	60
10	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46	4	5	4	5	5	23	69
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	5	4	22	62
12	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	27	2	4	3	2	3	14	41
13	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	24	3	2	2	2	2	11	35
14	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36	3	4	2	3	4	16	52
15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	2	1	1	2	2	8	27
16	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	22	3	3	2	2	2	12	34
17	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	27	3	4	4	4	3	18	45
18	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	19	1	1	2	2	1	7	26
19	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	20	2	2	2	1	1	8	28
20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34	4	3	4	3	3	17	51
21	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	29	3	3	2	2	2	12	41

22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	4	4	4	3	18	49
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2	2	1	7	17
24	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	15	2	2	2	1	1	8	23
25	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	34	4	3	4	3	3	17	51
26	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	15	2	2	2	2	1	9	24
27	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	37	4	4	3	4	4	19	56
28	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	26	2	3	2	3	3	13	39
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	5	3	3	4	19	60
30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46	4	5	4	5	5	23	69
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	5	4	22	62
32	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	27	2	4	3	2	3	14	41
33	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	24	3	2	2	2	2	11	35
34	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36	3	4	2	3	4	16	52
35	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	2	1	1	2	2	8	27
36	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	22	3	3	2	2	2	12	34
37	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	27	3	4	4	4	3	18	45
38	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	19	1	1	2	2	1	7	26
39	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	20	2	2	2	1	1	8	28
40	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34	4	3	4	3	3	17	51
41	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	29	3	3	2	2	2	12	41
42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	4	4	4	3	18	49
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2	2	1	7	17
44	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	15	2	2	2	1	1	8	23
45	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	34	4	3	4	3	3	17	51
46	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	15	2	2	2	2	1	9	24
47	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	37	4	4	3	4	4	19	56
48	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	26	2	3	2	3	3	13	39

49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	5	3	3	4	19	60
50	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46	4	5	4	5	5	23	69
51	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	29	3	3	2	2	2	12	41
52	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	4	4	4	3	18	49
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2	2	1	7	17
54	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	15	2	2	2	1	1	8	23
55	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	34	4	3	4	3	3	17	51
56	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	15	2	2	2	2	1	9	24
57	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	37	4	4	3	4	4	19	56
58	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	26	2	3	2	3	3	13	39
59	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	5	3	3	4	19	60
60	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46	4	5	4	5	5	23	69
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	5	4	22	62
62	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	27	2	4	3	2	3	14	41
63	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	24	3	2	2	2	2	11	35
64	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36	3	4	2	3	4	16	52
65	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	2	1	1	2	2	8	27
66	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	22	3	3	2	2	2	12	34
67	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	27	3	4	4	4	3	18	45
68	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	19	1	1	2	2	1	7	26
69	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	20	2	2	2	1	1	8	28
70	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34	4	3	4	3	3	17	51
71	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	29	3	3	2	2	2	12	41
72	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	4	4	4	3	18	49
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2	2	1	7	17
74	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	15	2	2	2	1	1	8	23
75	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	34	4	3	4	3	3	17	51

76	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	15	2	2	2	2	1	9	24
77	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	37	4	4	3	4	4	19	56
78	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	26	2	3	2	3	3	13	39
79	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	5	3	3	4	19	60
80	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46	4	5	4	5	5	23	69
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	5	4	22	62
82	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	27	2	4	3	2	3	14	41
83	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	24	3	2	2	2	2	11	35
84	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36	3	4	2	3	4	16	52
85	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19	2	1	1	2	2	8	27
86	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	22	3	3	2	2	2	12	34
87	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	27	3	4	4	4	3	18	45
88	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	19	1	1	2	2	1	7	26
89	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	20	2	2	2	1	1	8	28
90	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34	4	3	4	3	3	17	51
91	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	29	3	3	2	2	2	12	41
92	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	4	4	4	3	18	49
93	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2	2	1	7	17
94	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	15	2	2	2	1	1	8	23
95	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	34	4	3	4	3	3	17	51
96	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	15	2	2	2	2	1	9	24
97	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	37	4	4	3	4	4	19	56
98	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	26	2	3	2	3	3	13	39
99	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	5	3	3	4	19	60
100	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46	4	5	4	5	5	23	69
101	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	19	1	1	2	2	1	7	26
102	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	20	2	2	2	1	1	8	28

103	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34	4	3	4	3	3	17	51
104	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	29	3	3	2	2	2	12	41
105	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	4	4	4	3	18	49
106	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2	2	1	7	17
107	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	15	2	2	2	1	1	8	23
108	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	34	4	3	4	3	3	17	51
109	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	15	2	2	2	2	1	9	24
110	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	37	4	4	3	4	4	19	56
111	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	26	2	3	2	3	3	13	39
112	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	5	3	3	4	19	60
113	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	46	4	5	4	5	5	23	69



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES
"Gobierno transparente y participativo"

AUTORIZACIÓN

WALDO ASENCIO ESPINOZA SANCHEZ, Jefe (E) de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Morales, en virtud del documento de solicitud de fecha 20 de octubre de 2021, en la que, la Srta. CELIA BAZAN MORALES, estudiante de Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, solicita realizar el estudio de su proyecto de investigación titulada "*Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2021*". Por lo que, la Oficina de Recursos Humanos, OTORGA EL PERMISO CORRESPONDIENTE, desde el día 21 de octubre del 2021, para poder desarrollar su trabajo de investigación.

Morales, 21 de Octubre del 2021





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20148157325
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES	
Nombre del Titular o Representante legal:	
HUGO MELENDEZ RENGIFO	
Nombres y Apellidos	DNI:
HUGO MELENDEZ RENGIFO	01133603

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES, 2021"	
Nombre del Programa Académico:	
GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
CELIA BAZAN MORALES	40126635

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:


Firma: Hugo Melendez Rengifo
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.