



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral
en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Paz Vílchez, Maria Adriana (orcid.org/0000-0001-7754-0476)

Villanueva Pocomucha, Cristian (orcid.org/0000-0001-7749-7068)

ASESOR:

Dr. Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi madre, la persona más importante en mi vida, quien con mucha dedicación y esfuerzo logró salir adelante, me enseñó a luchar por mis objetivos y ha nunca darme por vencida a pesar de las caídas y a mis hermanos, para quienes quiero ser un ejemplo a seguir, apoyándolos en todo momento y enseñándoles a luchar por lo que quieren.

Dedico este trabajo especialmente a mi padre Fernando, por su apoyo incondicional, hombre ejemplar que me enseñó a seguir adelante en los momentos más difíciles, así mismo agradezco a mi pareja Stefany, por la fe prestada a mi persona y también está dedicada a mi hija Alissa.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, por permitirnos llegar a este día, por guiar nuestro camino y darnos las fuerzas para seguir adelante a pesar de los obstáculos, y a todas las personas que estuvieron motivándonos y apoyándonos.

Finalmente queremos agradecer de manera especial a nuestro asesor de tesis, al Dr. Henry Ernesto Infante Takey por su comprensión y su gran apoyo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de confianza de alfa de Cronbach	17
Tabla 2 Resumen de procesamiento de casos (V1)	18
Tabla 3 Coeficiente de alfa de Cronbach (V1)	18
Tabla 4 Resumen de procesamiento de casos (V2)	18
Tabla 5 Coeficiente de alfa de Cronbach (V2)	18
Tabla 6 Nivel de la gestión administrativa	21
Tabla 7 Nivel del planeamiento	21
Tabla 8 Nivel de la organización	22
Tabla 9 Nivel de la dirección	22
Tabla 10 Nivel del control	23
Tabla 11 Nivel del desempeño laboral	23
Tabla 12 Nivel de la eficacia y eficiencia	23
Tabla 13 Nivel de la motivación	24
Tabla 14 Nivel de la gestión administrativa	24
Tabla 15 Prueba de normalidad	25
Tabla 16 Interpretación del coeficiente "r" de Pearson	26
Tabla 17 Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral	27
Tabla 18 Correlación entre la planificación y el desempeño laboral	27
Tabla 19 Correlación entre la organización y el desempeño laboral	28
Tabla 20 Correlación entre la dirección y el desempeño laboral	29
Tabla 21 Correlación entre el control y el desempeño laboral	30

Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, ello debido a la problemática advertida en dicha entidad. El proceso metodológico se basó en un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue de tipo básica y el diseño a emplear fue no experimental, de nivel correlacional, porque se buscó conocer la relación o el grado de relación que se puede establecer las variables de estudio. Para la recolección de la información se trabajó con una muestra que estuvo conformada por 40 trabajadores administrativos de la entidad, a quienes se les realizó los cuestionarios de evaluación de la gestión administrativa y de evaluación del desempeño laboral, de 26 y 21 ítems cada uno correspondientemente, los cuales fueron elaborados en Google Forms, midiendo su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach y validados mediante el juicio de expertos; dichos cuestionarios se realizaron con la escala de medición likert ordinal “nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)”. Concluyendo que existe correlación positiva muy alta entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, administración pública.

Abstract

The main objective of the research was to determine whether there is a relationship between administrative management and labor performance in the Pimentel District Municipality, due to the problems noted in that entity. The methodological process was based on a quantitative approach, the type of research was of a basic type and the design to be used was non-experimental, of a correlational level, because we sought to know the relationship or the degree of relationship that can be established the study variables. To gather the necessary information, we worked with a sample that was composed of 40 administrative workers of the entity, to whom the questionnaires of evaluation of the administrative management and evaluation of the labor performance, of 26 and 21 items each corresponding, were carried out. Which were developed on Google Forms, measuring its reliability by Cronbach's Alpha and validated by expert judgment; these questionnaires were conducted with the ordinal Likert measurement scale "Never (1), Almost Never (2), Sometimes (3), Almost Always (4), Always (5)". Concluding that there is a very high positive correlation between the administrative management and labor performance of the workers of the District Municipality of Pimentel.

Keywords: Administrative management, job performance, public administration.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo actual se vuelve cada vez más complicado; el peligro de desastres, crisis y conflictos se incrementa, debido a los componentes económicos, sociales, ambientales, demográficos y más; se hace difícil entender los procesos de desarrollo político - administrativo y la necesidad de la regulación de estos.

A nivel internacional, el fin en común de todas las entidades públicas es brindar servicios de calidad a su población y personas que visiten su localidad, entendiéndose que sea en la ejecución de obras, manteniendo un lugar limpio y seguro para la vida diaria, así como en la atención que se brinde en los locales de su competencia, para lo cual resulta necesaria la intervención del alcalde, funcionarios y servidores públicos que se encuentren trabajando en dicha entidad, así como de la misma población en sí.

En la opinión de Anabel & Flores (2022), en los últimos años, la gestión administrativa y los conflictos laborales han ido cambiando y al mismo tiempo creciendo en los países latinoamericanos, sin embargo, poco o casi nada se sabe sobre los estudios o avances que se han realizado en estos temas; los resultados muestran que se han realizado esfuerzos tanto para mejorar la gestión administrativa como para reducir los conflictos laborales, asociados al control interno que debe desarrollarse.

En palabras de Matei & Radulescu (2011), si miramos al sector privado para encontrar modelos de modernización del empleo público, no debemos olvidar que el propósito fundamental del servicio público es el gobierno, no la gestión. Esto significa prestar atención a valores fundamentales como la igualdad, la honestidad y la coherencia social para mantener la confianza en el sistema gubernamental y político en su conjunto. Los aspectos administrativos, aunque importantes, deben considerarse secundarios. Además, la burocracia, controlada centralmente, sigue siendo un sistema viable y robusto para la gestión pública donde ha habido interrupciones o discontinuidad en las instituciones constitucionales de la sociedad, y/ o donde las otras instituciones de la sociedad no están particularmente bien ordenadas. También es un sistema que ha demostrado ser más duradero en países donde la cultura nacional atribuye importancia a la existencia de un concepto sólido.

El desempeño laboral se considera la "variable dependiente última" en la gestión de recursos humanos, convirtiendo su evaluación en un problema de capital (Fernández et al., 2019). Las entidades públicas deben tener como pilar ejecutar la gestión administrativa de manera correcta, concerniente al empleo de sus recursos públicos para su buen funcionamiento. Actualmente, en las entidades públicas se puede observar la ineficiente gestión administrativa que ejecutan debido al deficiente desempeño laboral que ejercen, puesto que en la mayoría de los puestos de trabajo no existe un perfil correspondiente, no tienen tareas fijas asignadas al cumplimiento de metas, existe incapacidad de resolución y/o respuesta a los tramites presentados.

La Municipalidad Distrital de Pimentel no era ajena a este problema global, dado que el principal problema que enfrentaba era la mala gestión administrativa, ello debido a que gran parte del personal que labora en esta entidad desconoce el procedimiento administrativo a seguir, hay falta de manuales de procedimientos, existen documentos de gestión desactualizados, el personal no es capacitado periódicamente, no existe compromiso de los trabajadores; repercutiendo todo ello de forma sustancial en el desempeño y origina también una mala orientación y/o atención al contribuyente, acarrea reclamos y quejas, ocasionando que el personal se sienta insatisfecho tanto a nivel laboral y nivel profesional, conduciendo a un bajo nivel de desempeño en sus labores diarias. A ello se suma el hecho de que no exista un monitoreo de las actividades que cada área realiza, así como tampoco se suele tener en cuenta los resultados que se obtiene proveniente al aporte de cada trabajador.

La actual gestión de la Municipalidad Distrital de Pimentel cuenta con rechazo por gran parte de la población, puesto que no están de acuerdo con su forma de trabajar, aduciendo que no tienen capacidad de gestión, ello debido a que en los últimos años se han llevado mal ciertos procedimientos administrativos trayendo resultados negativos para la entidad, ello debido a la ineficiente gestión administrativa llevada a cabo en la entidad, por las razones manifestadas líneas arriba.

En cuanto a la implicancia social, gracias al presente estudio se pudo determinar los puntos críticos en los que la gestión administrativa está fallando en la entidad y ello permitirá que la municipalidad ejecute las recomendaciones dadas en el presente

trabajo en respuesta a las encuestas realizadas, y de esta manera mejorar la gestión administrativa dentro de ella.

Se tuvo como objetivo general, establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel, año 2022, y como objetivos específicos, a) establecer la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, b) establecer la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, c) establecer la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, d) establecer la relación que existe entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel.

Finalmente, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de Municipalidad Distrital de Pimentel.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación está sustentada en observación de información de cada variable de estudio en la investigación, que sustentaran los objetivos, bases conceptuales y teóricas de la presente investigación, que fundamentaron y acreditaron las mismas categorías de estudio. En relación con el asunto de análisis del presente trabajo de indagación tenemos las siguientes investigaciones:

En México, Solano (2018) tuvo como propósito comprender la relación de las variables estudiadas, gestión administrativa y desempeño laboral, basándose en un estudio de enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo correlacional y exploratorio; trabajó con una población muestral correspondiente a 114 estudiantes, 64 hombres y 50 mujeres; demostrando que existe correlación significativa entre las variables trabajadas.

En Ecuador, Núñez (2022) tuvo como objetivo establecer la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, deduciendo que existe un coeficiente correlacional Rho Spearman de 0,798 y un valor de significación estadística de $p=0,000 < 0,05$, es decir, hay correlación significativa y fuerte de las variables de estudio. Mientras que, Quiroga (2021) tomó a la gestión administrativa como culpable del correcto o mal desempeño laboral, y concluyó que los resultados de los indicadores examinados en cuanto a la eficacia, ausentismo y desgaste no se encuentran dentro del nivel de aceptabilidad y confirman la problemática planteada.

Cajo (2018), determinó la influencia de la gestión administrativa y el desempeño laboral mediante un estudio descriptivo, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, utilizando una población que se encontraba constituida por 60 colaboradores. Finalizando el estudio se probó que la gestión administrativa interviene positivamente en el desempeño de los trabajadores y que existen otros factores relacionados al desempeño laboral.

Por su parte Machaca (2021) tuvo por finalidad comprobar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral, basado en un estudio básico correlacional con método deductivo y diseño no experimental, cuyo enfoque fue cuantitativo, utilizando una muestra integrada por 90 trabajadores. Finaliza

concluyendo que, los resultados del estudio demostraron correlación positiva moderada entre las variables.

Rosado (2018) determinó la relación de las variables de estudio, gestión administrativa y desempeño laboral, empleando el estudio experimental correlacional de corte transversal. Asimismo, Lozano (2021) determinó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores, resolviendo que hay correlación positiva alta de las variables. Por último, tenemos a Torres (2017) cuyo tipo de estudio fue descriptivo propositivo con enfoque cuantitativo dirigido a 58 colaboradores, se utilizó cuestionario y guía de análisis, concluyendo que los colaboradores de dicha entidad consideran que el desempeño laboral es muy desfavorable y solo un 5 % declaran que el desempeño es favorable.

En cuanto a la base teórica tenemos que González et al. (2020) definen la gestión administrativa como un elemento fundamental dentro de la administración siendo el soporte del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico teniendo 4 funciones: planificación, organización, dirección y control, asimismo, para Calderón et al. (2017) la gestión administrativa es un conjunto de acciones mediante las cuales el gerente desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de fases del proceso administrativo

Según lo manifestado por Münch (2010) la planeación, es cuando se determinan los escenarios futuros y el rumbo hacia donde se dirige la empresa, así como la definición de los resultados que se pretenden obtener y las estrategias para lograrlos minimizando riesgos. En esta etapa se analiza la situación en la que se encuentra la empresa, para poder establecer los objetivos a lograr.

Organización, consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades, así como el establecimiento de métodos, y la aplicación de técnicas tendientes a la simplificación del trabajo, de acuerdo a lo descrito por Münch (2010). En esta etapa se formulan las estrategias y los procedimientos necesarios que se aplicarán para alcanzar los objetivos planteados.

Para Münch (2010) la dirección, consiste en la ejecución de todas las fases del proceso administrativo mediante la conducción y orientación de los recursos, y el ejercicio del liderazgo. Etapa en la que el jefe tiene que efectuar el liderazgo e

incentivar a sus colaboradores para el ejercicio de sus funciones, asimismo, ejecutar la toma de decisiones. La dirección es responsable de dirigir seleccionar y evaluar a los colaboradores con la intención de alcanzar un mejor trabajo para lograr lo planeado (Salguero & García, 2018).

El control, según Münch (2010) es la fase del proceso administrativo a través de la cual se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos con el objetivo de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones. Aquí se evalúan los resultados logrados, el objetivo es advertir de posibles fallas para que sean subsanadas y se alcance la mejora de los procedimientos de la empresa.

Sin duda alguna la gestión administrativa es la columna vertebral para el funcionamiento de las empresas, y sirve como soporte para la obtención de las metas proyectadas y excelente ejecución de estas. Las empresas y/o entidades necesitan estrategias que permitan dirigir la organización, colaborando en la consecución de las metas, la dirección, la organización, el control y la planificación se deben ejecutar apropiadamente, utilizando herramientas de gestión que le permitan aumentar la productividad y competitividad en la entidad, pudiendo ser, el uso de planes estratégicos en los cuales se establezcan los objetivos estratégicos y los fines institucionales, la gestión de recursos humanos es fundamental para formar las habilidades personales a través de la enseñanza, la experiencia, y la toma de decisiones.

De acuerdo con Mora et al. (2017) quienes citan a Campos et al. (2011), como importancia de la gestión administrativa exponen que, la tarea de construir una sociedad económicamente mejor; normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna.

La gestión administrativa resulta importante debido a que permite utilizar el patrimonio estatal de modo eficiente y eficaz, con la finalidad de contribuir con los objetivos propuestos, lo cual repercute de manera positiva en la sociedad, así como en la economía. Para que los procedimientos administrativos sean llevados de manera correcta y eficaz, es necesario cumplir con el proceso de sus fases: planificación,

organización, dirección y control; el desarrollo de las mismas debe realizarse ordenadamente y de manera obligatoria.

Manifiestan Escobar et al. (2017) que, en la aplicación de las políticas estatales, la gestión administrativa forma parte de los procesos denominados habilidades de apoyo de la organización, por lo que en la práctica se encarga de administrar los recursos humanos, materiales, tecnológicos y de servicios administrativos.

Las actuales inclinaciones para el progreso de la política y la gestión administrativa se basan en la mejora de procesos y la capacitación del personal, para lo cual se necesita que los funcionarios y servidores públicos asuman diferentes responsabilidades, donde se debe contener la dinámica grupal y la gestión de los procesos grupales, las cuales han asumido un rol importante en el progreso de la política y la gestión administrativa.

Los gobiernos se encuentran bajo presión para lograr cambios más profundos para complacer la necesidad de la población; la preocupación por la gestión administrativa está siendo suplantada por problemas de gobernanza, estrategia, gestión de riesgos, capacidad de adaptación al cambio, acción colaborativa y la necesidad de comprender el impacto de las políticas en la sociedad, debiendo centrarse en la realidad, más que en las aspiraciones, debido a que presenta un reto.

La gestión Administrativa como principal actividad en los gobiernos gubernamentales, en su tercer nivel; considerándose además su gran importancia; debido a que resulta ineludible que la gestión administrativa en las instituciones municipales; como es en el caso del Perú, estos mecanismos o sistemas, se encuentran creados, dentro de un marco constitucional y político; y promulgan como filosofía, la del servicio al ciudadano, así como el bienestar social de ello (Luna et al., 2021). La gestión administrativa en toda su variedad estructural y funcional es un medio de integración social, pues sirve para la mejora de los procesos que han sido llevados de manera incorrecta, así como de las diferencias que existen entre los elementos sociales.

La razón de ser de toda Entidad Pública es la de ofrecer servicios públicos, tienen efecto negativo o positivo en la vida de la población según el modo en que se lleven a cabo los procedimientos en su desarrollo, para una excelente ejecución de los

procedimientos estatales es necesario que se establezcan los mismos de manera correcta, deben efectuarse adecuadamente y conseguir así cumplir con su propósito.

En la relación de la política y la gestión administrativa se puede usar un enfoque sistémico para solucionar inconvenientes de administración, descubrir respuestas óptimas, detectar y reformular los posibles problemas que se presenten, la viabilidad del enfoque sistemático se encuentra sujeta a la capacidad de los administradores de ayudar a la solución de los inconvenientes existentes de la administración estatal.

A juicio de Reshevets (2015) las reformas en las esferas política y administrativa requieren cambios en el modo de comunicación entre las instituciones, afectan las cualidades del sistema de sus componentes y requieren el uso de enfoques modernos de la política y la administración pública, esto se refleja en las tendencias de desarrollo bajo las cuales el sistema de gobierno, presentado por una interacción de un gran grupo de gerentes arcaicamente dependientes, ya no es una superestructura que controla el desarrollo de la sociedad y bajo la influencia de los procesos democráticos se transforma gradualmente en instituciones que favorecen a la población.

Sugiere Волошина (2021) que los métodos de gestión administrativa son el método para introducir acciones de gestión relativas al personal de empresas, y se basan principalmente en el cumplimiento de una cadena clara de mando, el estricto cumplimiento de la disciplina y las sanciones administrativas y financieras. Además, los métodos de gestión administrativa están dirigidos a características del desempeño de las funciones oficiales por parte del personal, como la conciencia de la necesidad de disciplina laboral y el deseo de trabajar en esta empresa.

Referente al desempeño laboral, Robbins et al. (2017) afirmaron que, en el pasado la mayoría de las organizaciones tan solo evaluaban la forma en la cual los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información. Tenemos también a Cejas et al. (2017) quienes definen al desempeño laboral como la capacidad y rendimiento de los trabajadores, así mismo mencionan que el éxito de las empresas esta fundado en sus trabajadores. Por su parte Cárdenas & Bardales (2020), consideran que el desempeño laboral es un tema muy sensible para las organizaciones, sobre todo en aquellas de carácter público

donde tienen que alcanzar los objetivos institucionales y lograr las metas propuestas por el Estado.

En los centros de trabajo un trabajador contento se desenvuelve de manera positiva, asimismo, el desenlace de algunas cualidades positivas revierte de manera significativa en su desempeño, demostrándose que, en un ambiente desfavorable y sumado a la gestión administrativa deficiente, influye considerablemente en su desenvolvimiento.

Las dimensiones del desempeño laboral según Robbins & Judge (2017) se conforman de la siguiente manera, la primera dimensión, eficacia y eficiencia, Robbins & Judge (2017) expresan que el hecho de que los grupos sean más eficaces que los individuos depende de los criterios que se utilizan para definir eficacia., citando a Florina (2017) en el sector público significa considerar un conjunto de condiciones relativas a la competencia, organización, asunción de responsabilidades, transparencia gubernamental, eficiente asignación de recursos públicos, gobernabilidad democrática; esto depende de la calidad y eficiencia de los funcionarios, de la calidad del acto administrativo, condicionado a su vez, por la cualificación del personal de la administración.

Se puede señalar que la eficiencia se trata de la relación de los efectos logrados y los esfuerzos realizados, y la eficacia expresa la relación entre el resultado alcanzado y el proyectado; la eficiencia está relacionada con la calidad, la eficacia está relacionada con el logro del resultado final. Ambas son características clave de un buen gobierno, debido a que el sector público se encuentra comprometido a encontrar la manera de brindar un adecuado uso a sus recursos, para certificar la atención de los requerimientos de su población y brindarles los mejores acabados.

En el sector público la eficacia significa comparar los objetivos que se pueden alcanzar con los ya conseguidos, es decir, comparar los insumos o productos con el objetivo final; es un requisito necesario para el desarrollo, la administración pública es responsable de distribuir de manera objetiva los bienes y servicios necesarios.

La segunda dimensión, motivación, Robbins & Judge (2017) expresan que los colaboradores no siempre se ofrecen como voluntarios porque sea algo bueno, sino que deben estar motivados.

Parte importante de su motivación proviene del deseo interno de contribuir, pero las organizaciones también juegan un papel importante al animarlos y darles facilidades. En palabras de Kalogiannidis (2021), la mayoría de los estudiosos describen la motivación como algo que influye en la capacidad de una persona para emprender una acción concreta de la manera más convincente o eficaz. La motivación ejerce un lugar significativo al momento de desarrollar e intensificar el deseo de todas las partes interesadas de rendir con eficacia en sus posiciones respectivas. Aunque el dinero juega un papel importante en la combinación de motivadores, no puede garantizar la máxima motivación de los empleados para mejorar el rendimiento, en este caso, los motivadores no monetarios también son esenciales para alcanzar altos niveles de motivación entre los empleados.

El estudio de la motivación está basado en los diferentes motivos por los cuales los trabajadores actúan de manera particular, y afectan su actitud y rendimiento en diversos campos de la vida, la motivación es uno de muchos factores influyentes que afectan al desempeño de un empleado y, por consiguiente, influyen en el desempeño organizacional. Se considera también que es un factor significativo en el crecimiento de la organización, cada trabajador está obligado a implementar el enfoque motivacional más eficaz para lograr un desarrollo sostenible. La mayoría de los estudiosos afirman que la motivación de los empleados tiene un impacto significativo en tanto los empleados como el rendimiento de la organización.

La tercera dimensión, evaluación, según Robbins & Judge (2017) la evaluación del desempeño tiene varios objetivos. Uno de ellos consiste en ayudar a la gerencia a que tome decisiones de recursos humanos sobre ascensos, transferencias y despidos. Rivero (2019) define la evaluación como el procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

Señalan Murali et al. (2017) que la evaluación del rendimiento es muy esencial para alinear las actividades del empleado en el desarrollo al logro de los objetivos establecidos. La evaluación del desempeño se puede llevar a cabo utilizando uno de

los siguientes métodos: gestión por objetivos, evaluaciones psicológicas, centros de evaluación, retroalimentación de 360 grados.

Siendo fundamental para el desarrollo de diferentes procesos organizativos, tales como la selección del personal, compensaciones y recompensas o formación. Independientemente del propósito de la evaluación del desempeño laboral, las organizaciones necesitan calificaciones precisas de desempeño, e incluso mejores, otorgando los mismos resultados mientras se ahorra tiempo y esfuerzo.

La necesidad de asegurar la satisfacción laboral de los empleados se convierte en una cuestión de necesidad para todas las organizaciones. sin embargo, varios investigadores y estudiosos han realizado estudios en esta área, sin embargo, existe la necesidad de realizar más estudios sobre la satisfacción y el desempeño de un empleado, ya que se cree que los empleados son una parte indispensable de una organización, según lo manifiesta (Inuwa, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación

Básica

El tipo de la investigación con el que se trabajó fue de tipo básica, la cual, según lo manifestado por Muntane (2018) sus características tuvieron origen dentro del marco teórico y continuo en él, con el fin de aumentar conocimientos.

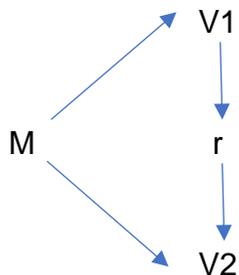
Enfoque: Cuantitativo

Hernández et al. (2014) afirmó que en el enfoque cuantitativo no se pueden eludir pasos y la secuencia en la investigación debe ser estricta.

Diseño de investigación

Diseño: No experimental

El diseño que se empleó fue no experimental, enfoque cuantitativo, de nivel correlacional porque buscó conocer la relación o el grado de relación que se puede establecer entre dos o más variables de investigación (Hernández, R. et al., 2018).



Dónde:

M: Muestra

V1: Gestión administrativa

V2: Desempeño laboral

R: relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Para Cárdenas et al. (2013) un indicador es una herramienta cuantitativa o cualitativa que muestra indicios o señales de una situación, actividad o resultado.

Variable: Gestión Administrativa

Definición conceptual

González et al. (2020) definió que la gestión administrativa es un elemento fundamental dentro de la administración siendo el soporte del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico teniendo 4 funciones: planificación, organización, dirección y control, que estará conformada por 26 preguntas.

Definición operacional

La variable gestión administrativa se midió en base a las dimensiones de: Planificación, Organización, Dirección y Control.

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual

Cejas et al. (2017) señaló al desempeño laboral como la capacidad y rendimiento de los trabajadores, así mismo mencionan que el éxito de las empresas esta fundado en sus trabajadores.

Definición operacional

La variable desempeño laboral se midió en base a las dimensiones de: eficiencia y eficacia, motivación y evaluación, que estará conformada por 21 preguntas.

Operacionalización de las variables (Ver Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Está compuesta como el total de unidades en un estudio, para Lerma (2009), es el conjunto de todos los elementos de la misma especie que presentan una característica determinada o que corresponden a una misma definición y a cuyos elementos se le estudiarán sus características y relaciones. Se trata de todos los sujetos que tuvieron que ver con la información que se estudió, tienen características iguales y pertenecen al mismo grupo, puede ser cuantiosa.

Muestra

Nel (2010) manifestó que la muestra constituye una selección al azar de una porción de la población. En la presente investigación se trabajó con 40 personas que están consideradas dentro de la población total.

Muestreo

Para la elaboración del trabajo se realizó el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple; Hernández et al. (2014) refirió que, son todas las personas de la muestra con características similares que pueden ser seleccionadas para aplicar los instrumentos de dicha investigación y Arias & Covinos (2021) dedujeron que, la técnica de muestreo es el paso intermedio entre la población y muestra porque si la población es grande o muy grande se debe aplicar la técnica del muestreo para hallar la muestra representativa con base en criterios y fórmulas estadísticas.

En cuanto al muestreo, estuvo conformado por las 40 personas que están consideradas en la muestra, ya que todos tienen una característica en común, trabajan en misma entidad.

Unidad de análisis:

Estuvo compuesta por los trabajos de la Municipalidad Distrital de Pimentel, los cuales pueden ser de los diferentes regímenes laborales 276, 728, 1057, CAS confianza y locadores de servicio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnica: Encuesta**

Se trabajó con la encuesta, que, a juicio de Martínez (2012) se realiza a través de un cuestionario que se elabora para obtener una muestra representativa de la información u objeto de la investigación. Se realizaron dos cuestionarios, correspondientes a las variables de estudio, mediante los cuales se obtuvo la información elemental para la indagación.

Instrumento de recolección de datos: Cuestionario

Se utilizó el cuestionario, el cual, desde el punto de vista de Nel (2010) representa un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Las encuestas con las cuales se trabajó en la presente investigación contienen preguntas acordes a la realidad problemática.

Validez

Para Castañeda (2011) la validez de un instrumento es su capacidad de captar, de manera significativa y con un grado de exactitud satisfactorio, las variables de la hipótesis se ponen a prueba. De la misma manera, Arias (2007). sostiene que se entiende el grado en el cual el instrumento aprecia o mide aquello que pretende. En la investigación se validaron los cuestionarios mediante el juicio de expertos, en donde tres especialistas revisaron y evaluaron el contenido de estos, así mismo asignaron sus respectivas firmas en cada matriz y hoja de validación para así darles viabilidad a su aplicación.

Confiabilidad

De acuerdo con Sánchez et al. (2018), es la capacidad que posee un instrumento para mantener cierta exactitud en los resultados obtenidos, mismos que suelen aplicarse al mismo objeto, pero en diferentes momentos. Acorde a lo anterior expuesto, el proceso para fijar la confiabilidad se dará mediante una prueba estadística llamada alfa de Cronbach, la cual determinará la fiabilidad para cada instrumento. Como criterio general, George & Mallery (2003) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Yi}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Dónde:

K = Número de ítems en la escala.

$\sigma^2 Y_i$ = Varianza del ítem i.

$\sigma^2 X$ = Varianza de las puntuaciones observadas de los individuos.

Tabla 1

Nivel de confianza de alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0.9 – 1.0	Excelente
0.8 – 0.09	Muy Bueno
0.7 – 0.8	Aceptable
0.6 – 0.7	Cuestionable
0.5 – 0.6	Pobre
0.0 – 0.5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

Variable (V1): gestión administrativa

Se aplicó el cálculo del índice de confiabilidad con alfa de Cronbach, tomando el conjunto de las dimensiones conformadas por el total de 26 ítems, obtuvimos como

conclusión un índice de 0.953, que, respecto al nivel de confianza de alfa de Cronbach, se ubica en un nivel “excelente” de confiabilidad, por ello podemos mencionar que el instrumento de medición es confiable para su aplicación.

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N	%
Válido	40	100.00
Excluido	0	.0
Total	40	100.00

Tabla 3

Coefficiente de alfa de Cronbach – gestión administrativa

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0.949	0.953	25

Variable (V2): desempeño laboral

Se aplicó el cálculo del índice de confiabilidad con alfa de Cronbach, tomando el conjunto de las dimensiones conformadas por el total de 21 ítems, obtuvimos como conclusión un índice de 0.944, que, respecto al nivel de confianza de alfa de Cronbach, se ubica en un nivel “excelente” de confiabilidad, por ello podemos mencionar que el instrumento de medición es confiable para su aplicación.

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N	%
Valido	40	100.00
Excluido	0	.0
Total	40	100.00

Tabla 5*Coeficiente de alfa de Cronbach – desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0.944	0.946	21

3.5. Procedimiento

Iniciamos indagando en el problema, recopilando información para demostrar la realidad problemática y poder establecer el objetivo general y los específicos, continuamos estableciendo la metodología, diseñamos el proceso de investigación, ejecutando lo establecido en el diagrama de trabajo.

Posterior a ello, se validó el contenido de los cuestionarios por medio de los juicios expertos, luego se solicitó por escrito el permiso respectivo a la municipalidad para así poder comenzar con el cuestionario al personal de la entidad, para ello elaboramos la encuesta con Google Forms, facilitando la recolección de un mínimo de 40 colaboradores, posterior a ello se extrajeron los datos del Google Forms, mismos que se trasladaron a través del software de excel que se procesó y analizó estadísticamente en el software IBM SPSS statistic-28 para poder llegar a las conclusiones respectivas de la investigación y de esa manera concluir con las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Se recopiló la información mediante las encuestas realizadas por Google Forms, las herramientas que se manejaron para procesar los resultados obtenidos será el Software Excel y el Software IBM SPSS Statistic-28, con el uso de los instrumentos se aplicó los siguientes análisis: Estadística descriptiva donde utilizaremos Baremos, para una mejor interpretación, donde estableceremos tablas de frecuencia y gráficos, asimismo los datos pasaran por la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, con la cual definiremos con que coeficiente trabajar la correlación, sea Rho Spearman o Pearson, también representadas en gráficos y tablas.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo del trabajo se consideró información que fue recolectada de la Municipalidad Distrital de Pimentel, la cual es de uso exclusivo en el desarrollo de la presente investigación, y su reproducción es totalmente confiable. La investigación se realizó para fines académicos, se respetó el anonimato de los trabajadores de la entidad que participaron en el llenado de cuestionarios y se respetó la autoría a través del citado bibliográfico.

La información fue recopilada mediante las encuestas realizadas por Google Forms, los instrumentos que utilizamos para procesar los datos serán el software excel y el software IBM SPSS statistic-28, con el uso de los instrumentos aplicamos los siguientes análisis: estadística descriptiva donde utilizaremos Baremos, para una mejor interpretación, donde establecimos tablas, asimismo, los datos pasaron por la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, con la que se definió el coeficiente a trabajar la correlación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Los resultados constituyen parte del diagnóstico del estudio investigativo, los cuales se adquirieron de los cuestionarios realizados a 40 trabajadores administrativos, los cuestionarios midieron las respuestas en torno a las variables de estudio, acorde a ello se demostrarán los niveles y rangos de variable con sus respectivas interpretaciones según los resultados obtenidos.

Tabla 6

Nivel de la gestión administrativa

Categoría	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Malo	26 – 61	5	12.5
Regular	62 – 95	26	65
Bueno	96 – 130	9	22.5
Total		40	100

De acuerdo con la Tabla 6, podemos observar los niveles de la gestión administrativa, demostrando que la mayor respuesta de frecuencia es del 65.00% (26) donde se observa que su nivel es regular; por otro lado, el 22.50% (9) señalan que el nivel es bueno y el 12.5 % (5) que el nivel es malo.

Tabla 1

Nivel de planeamiento

Categoría	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7 – 16	10	25
Regular	17 – 26	19	47.5
Bueno	27 - 35	11	27.5
Total		40	100

De acuerdo con la Tabla 7, se puede observar que los niveles del planeamiento, demostrando que la mayor respuesta de frecuencia es del 47.50% (19) señalándose el nivel de la dimensión es regular; por otro lado, el 27.50% (11) señalan que el nivel es bueno y el 25.00 % (10) que el nivel es malo.

Tabla 8

Nivel de organización

Categoría	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5 - 12	3	7.5
Regular	13 – 18	21	52.5
Bueno	19 – 25	16	40
Total		40	100

De acuerdo con la Tabla 8, podemos observar los niveles de organización demostrando que la mayor respuesta de frecuencia es del 52.50% (21) señalando que el nivel de la dimensión es regular; por otro lado, el 40.00% (16) señalan que el nivel es bueno y el 7.5 % (3) que el nivel es malo.

Tabla 9

Nivel de dirección

Categoría	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7 – 16	4	10
Regular	17 – 26	22	55
Bueno	27 – 35	14	35
Total		40	100

De acuerdo con la Tabla 9, podemos observar los niveles de la dirección, demostrando que la mayor respuesta de frecuencia es del 55.00% (22) donde señalan que el nivel de la dimensión es regular; por otro lado, el 35.00% (14) señala que el nivel es bueno y el 10.00 % (4) que el nivel es malo.

Tabla 10*Nivel de control*

Categoría	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7 – 16	9	22.5
Regular	17 – 26	22	55
Bueno	27 – 35	9	22.5
Total		40	100

De acuerdo con la Tabla 10, podemos observar los niveles del planeamiento, demostrando que la mayor respuesta de frecuencia es del 47.50% (19) donde señalan que el nivel del control es regular; por otro lado, el 22.50% (9) señalan que el nivel es bueno y el 12.5 % (5) que el nivel es malo.

Tabla 11*Nivel del desempeño laboral*

Categoría	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Malo	21 – 49	3	7.5
Regular	50 - 77	25	62.5
Bueno	78 – 105	12	30
Total		40	100

De acuerdo con la Tabla 11, podemos observar los niveles del Desempeño Laboral, demostrando que la mayor respuesta de frecuencia es del 62.50% (25) donde se percibe que su nivel es regular; por otro lado, el 30.00% (12) señalan que el nivel es bueno y el 7.5 % (3) que el nivel es malo.

Tabla 12*Nivel de eficacia y eficiencia*

Categoría	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6 – 14	2	5
Regular	15 – 22	10	25
Bueno	23 – 30	28	70
Total		40	100

De acuerdo con la Tabla 12, podemos observar los niveles de la eficacia y la eficiencia, demostrando que la mayor respuesta de frecuencia es del 70.00% (28) donde señalan que su nivel es bueno; por otro lado, el 25.00% (10) perciben que el nivel es regular y el 5.00 % (5) que el nivel es malo.

Tabla 13

Nivel de motivación

Categoría	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8 – 19	3	7.5
Regular	20 – 29	21	52.5
Bueno	30 – 40	16	40
Total		40	100

De acuerdo con la Tabla 13, podemos observar los niveles de motivación, demostrando que la mayor respuesta de frecuencia es del 52.50% (21) donde señalan que el nivel es regular; por otro lado, el 40.00% (16) señalan que el nivel es bueno y el 7.5 % (3) que el nivel es malo.

Tabla 14

Nivel de evaluación

Categoría	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Malo	7 – 16	5	12.5
Regular	17 – 26	22	55
Bueno	27 – 35	13	32.5
Total		40	100

De acuerdo con la Tabla 14, podemos observar los niveles de evaluación, demostrando que la mayor respuesta de frecuencia es del 55.00% (22) donde señalan que el nivel es regular; por otro lado, el 40.00% (16) perciben que el nivel es bueno y el 17.50 % (3) que el nivel es malo.

Prueba de Normalidad

Para analizar la normalidad de la base de datos, podemos realizarlo a través de los métodos numéricos, del cual tomaremos el que más se ajuste, sea Kolmogorov – Smirnov, siempre que la muestra sea mayor que 50 ($n \leq 50$ valores) o Shapiro – Wilk, siempre que la muestra sea menor que 50 ($n > 50$ valores), por consiguiente, esto nos dará luz sobre si los datos muestran una distribución normal o anormal, que se debe tomar en cuenta antes de aplicar pruebas paramétricas o no paramétricas para finalmente establecer el nivel de correlación.

Hipótesis de Normalidad:

Ho: La muestra sigue distribución normal.

H1: La muestra no sigue distribución normal.

Nivel de Significancia

a) Si la significancia $p < 0,05 \Rightarrow$ Rechazo Ho

b) Si la Significancia $p > 0,05 \Rightarrow$ Acepto Ho

Tabla 15

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
(V1) Variable 1: Gestión administrativa	0.096	40	0.200*	0.978	40	0.610
(V2) Variable 2: Desempeño laboral	0.122	40	0.138	0.960	40	0.170

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tras observar los datos resultantes y dado que la muestra es menor a 50, tomaremos en consideración la prueba Shapiro – Wilk, en vista que el p-valor obtenido ($p = 0.61 > \alpha = 0,05$), acorde a ello podemos decir que no existe una evidencia suficiente para denegar la hipótesis nula, esto comprueba que los datos se distribuyen normalmente. Por consiguiente, tomaremos en aplicación la prueba paramétrica de correlación Pearson para medir la correlación de nuestras variables.

Análisis inferencial de las variables:

Tabla 16

Interpretación del coeficiente “r” de Pearson

R	Grado de correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa considerable
-0.75	Correlación negativa muy fuerte
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva muy fuerte
0.90	Correlación positiva considerable
1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista, 2016

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022.

H1: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022.

Tabla 17

Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

(V1) Variable 1: gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	.814**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	40	40
(V2) Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.814**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

El valor estadístico r de Pearson es de 0.814 corroborándose con un 99% de confianza, que existe una correlación positiva muy fuerte entre la Gestión

Administrativa y el Desempeño Laboral, debido a que el valor de sig. (bilateral) es de 0.001, mismo que es igual al 0.001 requerido.

Prueba de hipótesis específica

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación la entre la planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022.

H1: Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022.

Tabla 18

Correlación entre la planificación y el desempeño laboral

(D1) Dimensión 1: Planificación	Correlación de Pearson	1	.562**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	40	40
(V2) Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.562**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

El valor estadístico r de Pearson es de 0.562 corroborándose en un 99% de confianza, que existe correlación positiva media entre Planificación y Desempeño Laboral, debido a que el valor de sig. (bilateral) es de 0.001, mismo que es igual al 0.001 requerido.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022.

H1: Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022.

Tabla 19*Correlación entre la organización y el desempeño laboral*

(D2) Dimensión 2: Organización	Correlación de Pearson	1	.677**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	40	40
(V2) Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.677**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

El valor estadístico r de Pearson es de 0.677, corroborándose con un 99% de confianza, que existe correlación positiva media entre la de organización y el Desempeño Laboral, debido a que el valor de sig. (bilateral) es de 0.001, mismo que es igual al 0.001 requerido.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022.

H1: Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022.

Tabla 20*Correlación entre la dirección y el desempeño laboral*

(D3) Dimensión 3: Dirección	Correlación de Pearson	1	.850**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	40	40
(V2) Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.850**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

El valor estadístico r de Pearson es de 0.850, corroborándose con un 99% de confianza, que existe correlación positiva muy fuerte, debido a que el valor de sig. (bilateral) es de 0.001, mismo que es igual al 0.001 requerido.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022.

H1: Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022.

Tabla 21

Correlación entre el control y el desempeño laboral

(D4) Dimensión 4: Control	Correlación de Pearson	1	.776**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	40	40
(V2) Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.776**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

El valor estadístico r de Pearson es de 0.776, corroborándose con un 99% de confianza, que existe correlación positiva muy fuerte, debido a que el valor de sig. (bilateral) es de 0.001, mismo que es igual al 0.001 requerido.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los estudios previos y definiciones teóricas utilizados para el desarrollo del estudio y los resultados recabados de la ejecución de los instrumentos trabajados en la presente investigación, y se puede concluir lo siguiente:

En relación al objetivo general del presente estudio, el cual es determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel 2022, se pudo observar que el valor estadístico r de Pearson es de 0.814, se puede afirmar con un 99% de confianza, que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable Gestión Administrativa y la variable Desempeño Laboral, debido a que el valor de sig. (bilateral) es de 0.001; aceptando la hipótesis general planteada.

De acuerdo a lo manifestado por Solano (2018), quien determinó que existe correlación significativa entre sus variables de estudio, y Núñez (2022) quien en su estudio concluyó que existe un coeficiente correlacional Rho Spearman de 0,798 y un valor de significación estadística de $p=0,000 < 0,05$, por lo que, deduce que hay fuerte y significativa correlación entre sus variables de estudio. De lo antes descrito, podemos considerar que, los autores citados mostraron y coincidieron que la correlación que se haya entre las variables de estudio son de alta y directa relación; presentando una correlación significativa de las variables, demostrando que ambas investigaciones aludidas muestran correlación directa entre ambas variables, sea alta positiva o significativa, lo que permite corroborar que, mientras la gestión administrativa sea mayor y mejor, mayor y mejor será el desempeño laboral de estas entidades, corroborándose la hipótesis general.

De acuerdo a ello podemos expresar que la gestión administrativa es pilar primordial para el progreso y la mejora de toda entidad. Lo cual confirma lo expresado por Gonzales et al. (2020) quien define que la gestión administrativa es un elemento fundamental dentro de la administración siendo el soporte del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico teniendo 4 funciones: planificación, organización, dirección y control; lo que permite argumentar que la gestión administrativa juega un rol significativo en todas las empresas, su importancia persiste en que permite utilizar el patrimonio de la entidad de modo eficiente y eficaz para cumplir con los objetivos

y/o metas propuestos (as), lo cual repercute de manera positiva en la sociedad, así como en la economía, generando mejoras.

La gestión administrativa como principal actividad en los gobiernos gubernamentales, en su tercer nivel; considerándose además su gran importancia; debido a que resulta ineludible, que la gestión administrativa en las instituciones municipales; como es en el caso del Perú, estos mecanismos o sistemas, se encuentran creados, dentro de un marco constitucional y político; y promulgan como filosofía, la del servicio al ciudadano, así como el bienestar social de ello. Luna & Luna (2021). Depende de las autoridades y de los funcionarios asumir nuevos tipos de competencias, incluyendo la dinámica de grupo y la gestión de los procesos de grupo, que se están volviendo particularmente importantes en el contexto de la cooperación política y de gestión administrativa, los fenómenos interpersonales y de sensibilización de grupo, la competencia psico-lógica.

Corroborándose así también lo manifestado por Волошина (2021) quien indica que, los métodos de gestión administrativa son el método para introducir acciones de gestión relativas al personal de empresas, y se basan principalmente en el cumplimiento de una cadena clara de mando, el estricto cumplimiento de la disciplina y las sanciones administrativas y financieras.

De la misma manera, el desempeño laboral es esencial para la consecución de objetivos y metas; tal y como afirma Hernández et al. (2017) definen al desempeño laboral como la capacidad y rendimiento de los trabajadores así mismo mencionan que el éxito de las empresas esta fundado en sus trabajadores. Asimismo, se corrobora lo manifestado por Cárdenas & Bardales (2020), quienes deducen que el desempeño laboral es un tema muy sensible para las organizaciones, sobre todo en aquellas de carácter público donde tienen que alcanzar los objetivos institucionales y lograr las metas propuestas por el Estado. Lo cual se relaciona con lo indicado por Inuwa (2016) quien expresa que, la necesidad de asegurar la satisfacción laboral de los empleados se convierte en una cuestión de necesidad para todas las organizaciones.

El aumento de la eficiencia debe obedecer a las necesidades de los ciudadanos, como objetivo esencial de las acciones de la administración pública, y con este fin,

determinar la eficiencia de la misma, en diferentes ámbitos, y contribuir a la formulación de estrategias de gestión, orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales. De la misma forma la comunicación satisface la necesidad las personas, es importante en la formación de la psique humana, en el desarrollo de la persona y en la formación del comportamiento razonable y cultural. A través de la comunicación, una persona adquiere y desarrolla todas sus habilidades y cualidades cognitivas superiores.

Cualquier interacción o cualquier posible relación con otras personas, estipulan el impacto de un individuo en el proceso de sus actividades. La evaluación del desempeño de los trabajadores es esencial para alinear sus actividades en camino hacia la consecución de los objetivos establecidos. Se puede llevar a cabo realizando alguno de los siguientes métodos: gestión por objetivos, evaluaciones psicológicas, centros de evaluación, retroalimentación de 360 grados.

En relación al primer objetivo específico, se pudo observar que el valor estadístico r de Pearson es de 0.562, corroborándose con un 99% de confianza, existe una correlación positiva media entre la Planificación y el Desempeño Laboral, debido a que el valor de sig. (bilateral) es de 0.001, determinando que existe relación positiva y alta entre la planificación y el desempeño laboral; admitiéndose la hipótesis específica 1. Por consiguiente; se certifica lo mencionado por Münch (2010), quien manifiesta que la planeación, es cuando se determinan los escenarios futuros y el rumbo hacia donde se dirige la empresa; debiendo la entidad tener determinado el estado situacional actual de la misma, a fin de que puedan establecer los objetivos a lograr y se tenga establecido a donde se quiere llegar en un futuro.

En atención al segundo objetivo específico, se pudo observar que el valor estadístico r de Pearson es de 0.677, corroborándose con un 99% de confianza, que existe correlación positiva media entre la organización y el desempeño laboral, debido a que el valor de sig. (bilateral) es de 0.001, permitiendo aceptar la hipótesis específica.

Por consiguiente; se certifica lo mencionado por Münch (2010) quien determina que la organización, consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades; por lo tanto, se puede determinar que la organización influye y se correlaciona directamente con el desempeño laboral en los trabajadores de Municipalidad Distrital de Pimentel; debiendo la entidad tener

establecidos correctamente los procedimientos con los cuales se trabaja, ello con la finalidad de que el personal pueda desenvolverse de manera eficaz y cumpla a cabalidad con sus funciones, ello con la finalidad de mejorar la gestión administrativa y a la vez el desempeño de los trabajadores.

En atención al tercer objetivo específico, se pudo observar que el valor estadístico r de Pearson es de 0.850, corroborándose con un 99% de confianza, que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dirección y el desempeño laboral, debido a que el valor de sig. (bilateral) es de 0.001. Por consiguiente; se certifica lo mencionado por Münch (2010) quien establece que la dirección, consiste en la ejecución de todas las fases del proceso administrativo mediante la conducción y orientación de los recursos, y el ejercicio del liderazgo; por tanto, se puede determinar que la dirección influye y se correlaciona directamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pimentel. Debiendo la entidad efectuar la comunicación interna con los trabajadores, y aplicar el liderazgo, ello con el fin de motivar al personal a mejorar el desempeño de sus funciones, repercutiendo ello de manera positiva y significativa en la entidad y la sociedad.

En concordancia al cuarto objetivo específico, se pudo observar que el valor estadístico r de Pearson es de 0.776. Por lo tanto, podemos afirmar con un 99% de confianza, que existe una correlación positiva muy fuerte entre el control y el desempeño laboral, debido a que el valor de sig. (bilateral) es de 0.001, mismo que es igual al 0.001 requerido, lo que permitió admitir la hipótesis específica 4. Por consiguiente; este resultado nos permite certificar lo mencionado por Münch (2010) quien ratifica que control, es la fase del proceso administrativo a través de la cual se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos con el objetivo de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones; por lo tanto, se puede determinar que la dimensión control influye o se correlaciona directamente con el desempeño laboral. Debiendo la entidad evaluar el desempeño de los trabajadores a fin de que se determine si hay fallas en el transcurso del mismo, y se pueda establecer la manera de ser corregidas y/o subsanadas, lo cual va a permitir mejorar la gestión administrativa y por ende el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pimentel, pues de los resultados obtenidos en cuanto a los cuestionarios aplicados, se corroboró con un 99% de confianza, que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable gestión administrativa y el desempeño laboral.
2. Se estableció que existe relación entre la dimensión planificación y la variable desempeño laboral, pues de los resultados obtenidos en cuanto a los cuestionarios aplicados, se corroboró con un 99% de confianza, que existe una correlación positiva media entre la dimensión de planificación y la variable del desempeño laboral.
3. Se estableció que existe relación entre la dimensión organización y la variable desempeño laboral, pues de los resultados obtenidos en cuanto a los cuestionarios aplicados, se corroboró con un 99% de confianza, que existe correlación positiva media entre la dimensión de organización y la variable del desempeño laboral.
4. Se estableció que existe relación entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral, pues de los resultados obtenidos en cuanto a los cuestionarios aplicados, se corroboró con un 99% de confianza que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión de dirección y la variable de desempeño laboral.
5. Se estableció que existe relación entre la dimensión control y la variable desempeño laboral, pues de los resultados obtenidos en cuanto a los cuestionarios aplicados se pudo evidenciar que el valor estadístico r de Pearson es de 0.776, corroborándose con un 99% de confianza, que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión control y el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la oficina general de planeamiento y presupuesto de la Municipalidad Distrital de Pimentel en atención a sus funciones solicite la modificación de los documentos de gestión con los que trabaja actualmente la municipalidad y/o directivas, para que se puedan tener establecidos los procedimientos a seguir por cada proceso; con la finalidad de perfeccionarla gestión administrativa, y a la vez así mejorar su desempeño laboral.
2. Se recomienda a todos los gerentes, jefes de oficinas y máximas autoridades ediles realizar continuamente charlas o talleres dentro de las cuales se contemple a todo el personal administrativo, donde se consulte sobre inconvenientes de los trabajadores al momento de ejecutar sus funciones, y se vea la manera de poder solucionarlos en conjunto.
3. Se recomienda a todos los gerentes, jefes de oficinas y máximas autoridades ediles que haya más comunicación interna con los trabajadores, aplicando el liderazgo y motivando a su personal al eficiente desempeño de sus funciones.
4. Se recomienda a la oficina general de gestión de recursos humanos, que la rotación del personal se realice de acuerdo al perfil de cada trabajador, así como al perfil descrito en el manual de organización y funciones para cada puesto, priorizando que los trabajadores puedan desempeñarse de manera correcta, conozcan los procedimientos correspondientes y estén capacitados para desempeñar sus funciones correctamente.
5. Se recomienda la implementación de un órgano de control interno dentro de la Municipalidad Distrital de Pimentel, para poder así realizar un control total a los trabajadores en cuanto a la ejecución de sus funciones.

REFERENCIAS

- Anabel, A., & Flores, E. (2022). A look at administrative management and labor conflicts in Latin America. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 4843-4849.
- Arias, L. (2007). *Metodología de la investigación* (Septima ed.). México: Trillas SA.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Волошина, О. (2021). Methods of administrative management at the enterprises. *SWorldJournal*, 2(07-02), 56–67. <https://doi.org/10.30888/2663-5712.2021-07-02-002>
- Cajo, L. (2018). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2392>
- Calderón, E., Ramírez, A., & Ramírez, R. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía* (enero-marzo 2017). <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.htm>.
- Cárdenas, M., Cortes, F., Escobar, A., Nahmad, S., Scott, J., & Teruel, G. (2013). *Manual para el diseño y la construcción de indicadores. Instrumentos principales para el monitoreo de programas sociales de México*. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL.
- Cárdenas, J., & Bardales, J. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Castañeda, J. (2011). *Metodología de la investigación* (Segunda ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cejas, M., Vásquez, G., Chirinos, N., Hernández, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2017). *Administración de recursos humanos la arquitectura estratégica de las organizaciones*.

- Escobar, D., Mora, J., & Huilcapi, M. (2017). *Gestión administrativa y financiera en el cumplimiento presupuestario de las instituciones públicas*. Polo Del Conocimiento, 2(6), 26-41. [10.23857/pc.v2i6.126](https://doi.org/10.23857/pc.v2i6.126)
- Fernández, E., Koopmans, L., Ramos, P., & Barrada, J. (2019). *Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Florina, P. (2017). Elements on the efficiency and effectiveness of the public sector. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, 17(2), 313-319.
- George, P., & Mallery, P. (2003). *Alfa de Cronbach de SPSS for windows Step by step: A simple guide and reference*, 231.
- González S., Viteri, D., Izquierdo, A. & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición). McGraw-Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103. <http://www.themillenniumuniversity.edu.bd/journal/index.php/TMUJ/article/view/10>
- Kalogiannidis, S. (2021). Impact of employee motivation on organizational performance. A scoping review paper for public sector. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 8 (3), 984, 996, 3.
- Lerma, H. (2009). *Metodología de la Investigación* (Cuarta ed.). Ecoe.
- Lozano, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70358>

- Luna, J. & Luna, M. (2021). La gestión administrativa municipal. Una aproximación Conceptual. *Revista Iberoamericana de educación*.
<https://doi.org/10.31876/ie.vi.95>
- Machaca, T. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público distrito fiscal Tacna, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79777>
- Martínez, H. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Cengage Learning SA.
- Matei, A. & Radulescu, C. (2011). *National and european values of public administration in the Balkans*.
- Mora, J., Cercado, L., Huilcapi, M., América, P. & Calderón, R. (2017). Imagen corporativa y gestión administrativa; factores fundamentales de éxito empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 1(5), 3-9. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol1iss5.2017pp3-9>
- Münch, L. (2010). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*.
- Muntane, J. (2018), *Introducción a la Investigación Básica*. RAPD online. Volumen N° 03.
- Murali, S., Poddar, A., & Seema, A. (2017). Employee loyalty, organizational performance & performance evaluation—A critical survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(8), 62-74.
- Nel, N. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima-Perú: Empresa editora Macro E.I.R.L.
- Núñez, A. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los funcionarios de la empresa pública municipal de agua potable y alcantarillado del Cantón La Troncal – 2019*. Ecuador, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad estatal del Milagro].
- Quiroga, R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot SA de la ciudad de Guayaquil 2021*. Ecuador, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana].

- Reshevets, I. (2015). A system approach in the political-administrative management. *Journal of Geography, Politics and Society*, 5(1), 37-42. <https://czasopisma.bg.ug.edu.pl/index.php/JGPS/article/view/3731>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (Decimoséptima ed.). Mexico: Pearson Educación-. http://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis
- Rosado, A. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación. Cañete, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Salguero, N., & García, C. (2018). *Gestión Administrativa Eficiente*. Polo Del Conocimiento, 3(9), 240–250. <https://doi.org/10.23857/casedelpo.2018.3.9>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.
- Solano, M. (2018). *Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de noveno y décimo grados del Instituto Colombo-Venezolano*. México, 2018 [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos].
- Torres, N. (2017). *Plan de gestión estratégica para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Rosa 2016*. Chiclayo, 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3812>

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel

Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022?	Objetivo general: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022	Hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022	Variable: gestión administrativa	Planificación	Proceso de planeación Capacitación del personal. Metas institucionales.
Problema específico 1: ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022?	Objetivo específico 1: Establecer la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022	Hipótesis específica 1: Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022		Organización	Estructura organizacional Trabajo en equipo
Problema específico 2: ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022?	Objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022	Hipótesis específica 2: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022		Dirección	Liderazgo Comunicación efectiva Toma de decisiones
Problema específico 3: ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022?	Objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022	Hipótesis específica 3: Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022		Control	Verifica actividades planificadas Evaluación de responsabilidades Registro de cumplimiento de metas
Problema específico 4: ¿Cuál es la relación que existe entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022?	Objetivo específico 4: Establecer la relación que existe entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022	Hipótesis específica 4: Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022	Variable: desempeño laboral	Eficiencia y Eficacia	Eficacia en resultados Eficiencia Creatividad
				Motivación	Necesidades laborales Mejoras laborales Compromiso institucional
				Evaluación	Involucramiento Medición de desempeño Realimentación laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Gonzales, S. et al (2020) define que la gestión administrativa es un elemento fundamental dentro de la administración siendo el soporte del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico teniendo 4 funciones: planificación, organización, dirección y control	La presente variable se medirá en base a las dimensiones de: Planificación, organización, Dirección y Control.	Planificación	- Proceso de planeación	Escala likert, ordinal
				- Capacitación del personal	
				- Metas institucionales	
			Organización	- Estructura organizacional	
				- Trabajo en equipo	
			Dirección	- Liderazgo	
				- Comunicación efectiva	
			Control	- Toma de Decisiones	
				- Verifica actividades planificadas	
				- Evaluación de responsabilidades	
Desempeño laboral	Cejas et al. (2017) quienes definen al desempeño laboral como la capacidad y rendimiento de los trabajadores así mismo mencionan que el éxito de las empresas esta fundado en sus trabajadores.	La presente variable se medirá en base a las dimensiones de: Eficiencia y eficacia, motivación y evaluación	Eficiencia y Eficacia	- Eficacia en resultados	Escala likert, ordinal
				- Eficiencia	
				- Creatividad	
			Motivación	- Necesidades laborales	
				- Mejoras laborales	
				- Compromiso institucional	
			Evaluación	- Involucramiento	
				- Medición de desempeño	
				- Realimentación laboral	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA GESTION ADMINISTRATIVA

Estimado colaborador:

La presente encuesta tiene el objetivo de establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pimentel. La siguiente encuesta es anónima por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información solo se utilizará para fines académicos.

INSTRUCCIÓN: Seleccione la alternativa que usted considere valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes. La escala tiene 5 criterios que se detallan a continuación:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
1	Sabe usted si la municipalidad cuenta con un plan operativo institucional					
2	Sabe usted si la municipalidad cuenta con un plan estratégico institucional					
3	Los instrumentos de gestión administrativa (MOF, ROF, TUPA) se encuentran actualizados					
4	Tiene conocimiento de la visión, misión y los objetivos institucionales					
5	Se implementa la capacitación al personal sobre los procedimientos administrativos con los que trabaja la entidad					
6	Sabe usted si el área a la que pertenece cuenta con un plan de trabajo aprobado por la autoridad edil					
7	Se promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas					
8	Se actualiza anualmente la estructura organizacional para obtener mejores resultados en la gestión					

9	La MDP es exigente con el perfil de puestos					
10	Se cuenta con el personal adecuado según el clasificador de cargos					
11	La municipalidad tiene distribuidas las jerarquías adecuadamente					
12	Los jefes de áreas promueven el trabajo en equipo dentro del entorno laboral					
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos					
14	Cree usted que en la municipalidad existe liderazgo por parte de las autoridades ediles y funcionarios					
15	En la municipalidad se coordinan las actividades laborales					
16	Existe buena comunicación entre jefes y trabajadores					
17	Las diferentes gerencias tienen comunicación entre sí					
18	Se respalda que los equipos trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos					
19	Se toma en cuenta la opinión de todos los servidores públicos al momento de la toma de decisiones					
20	Se verifica el desarrollo de las actividades planificadas					
21	Se identifica la responsabilidad laboral de sus colaboradores					
22	Se cuenta con órgano de control interno en la MDP					
23	Se supervisa a los servidores públicos por parte de la entidad					
24	Hay control en la calidad de servicio que ofrece la municipalidad					
25	Las jefaturas llevan el registro del cumplimiento de las normas					
26	Se cumple con los procedimientos estipulados					

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador:

La presente encuesta tiene el objetivo de establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pimentel. La siguiente encuesta es anónima por lo cual lo invitamos a contestar con sinceridad, ya que la información solo se utilizará para fines académicos.

INSTRUCCIÓN: Seleccione la alternativa que usted considere valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes. La escala tiene 5 criterios que se detallan a continuación:

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
1	Siente que su conocimiento es el adecuado para el desempeño de sus funciones					
2	Cumple usted con las funciones establecidas para su puesto de trabajo					
3	Cree usted que es eficiente con las labores que realiza					
4	Se planifican los recursos para alcanzar las metas					
5	El ambiente laboral de la municipalidad le permite desempeñarse de manera correcta					
6	Aportas nuevas ideas para así poder mejorar la productividad de tu entidad					
7	La entidad le brinda los recursos necesarios para poder el desarrollo de sus funciones					
8	Toman en cuenta sus necesidades laborales					
9	Consideras que mes a mes cumples con los objetivos que te pone la empresa					
10	Por iniciativa propia llevas o has llevado alguna capacitación, curso y/o taller para reforzar tus conocimientos					

11	La entidad muestra interés en su desarrollo personal					
12	Consideras que el tiempo que te dan para el cumplimiento de tus objetivos es el adecuado					
13	Se siente comprometido con la actual gestión de la municipalidad					
14	Observa usted en sus compañeros de trabajo compromiso con la entidad					
15	Los trabajadores tienen una actitud de ética profesional propia y muestran competencias en el desarrollo de sus labores					
16	Las jefaturas llevan el registro del cumplimiento de las normas					
17	Te sientes capacitado para cumplir tus funciones y así desarrollarlas de la mejor manera					
18	Se realiza evaluación periódicamente al personal					
19	Hay control en la calidad de servicio que ofrece la municipalidad					
20	El titular de la entidad y los gerentes colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal					
21	Los trabajadores muestran mejora continua					

Anexo 3. Validación del instrumento de recolección de datos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS QUE MIDE:
"Relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad
Distrital de Pimentel, 2022"**

GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Planeación						
1	Sabe usted si la municipalidad cuenta con un Plan Operativo Institucional	X		X		X	
2	Sabe usted si la municipalidad cuenta con un Plan Estratégico Institucional	X		X		X	
3	Los instrumentos de gestión administrativa (MOF, ROF, TUPA) se encuentran actualizados	X		X		X	
4	Tiene conocimiento de la visión, misión y los objetivos institucionales	X		X		X	
5	Se implementa la capacitación al personal sobre los procedimientos administrativos con los que trabaja la entidad	X		X		X	
6	Sabe usted si el área a la que pertenece cuenta con un plan de trabajo aprobado por la autoridad edil	X		X		X	
7	Se promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2						
	Organización						
8	Se actualiza anualmente la estructura organizacional para obtener mejores resultados en la gestión	X		X		X	
9	La MDP es exigente con el perfil de puestos	X		X		X	

10	Se cuenta con el personal adecuado según el clasificador de cargos	x		x		x	
11	La municipalidad tiene distribuidas las jerarquías adecuadamente	x		x		x	
12	Los jefes de áreas promueven el trabajo en equipo dentro del entorno laboral	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Dirección						
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos	x		x		x	
14	Cree usted que en la Municipalidad existe liderazgo por parte de las autoridades ediles y funcionarios	x		x		x	
15	En la municipalidad se coordinan las actividades laborales	x		x		x	
16	Existe buena comunicación entre jefes y trabajadores	x		x		x	
17	Las diferentes gerencias tienen comunicación entre sí	x		x		x	
18	Se respalda que los equipos trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos	x		x		x	
19	Se toma en cuenta la opinión de todos los servidores públicos al momento de la toma de decisiones	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Control						
20	Se verifica el desarrollo de las actividades planificadas	x		x		x	
21	Se identifica la responsabilidad laboral de sus colaboradores	x		x		x	
22	Se cuenta con órgano de control interno en la MDP	x		x		x	
23	Se supervisa a los servidores públicos por parte de la entidad	x		x		x	

24	Hay control en la calidad de servicio que ofrece la municipalidad	X		X		X	
25	Las jefaturas llevan el registro del cumplimiento de las normas	X		X		X	
26	Se cumple con los procedimientos estipulados	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Orbegoso, Vladimir Eloy DNI: 29685615

Especialidad del validador: Economista
 Empresa donde trabaja: Universidad Cesar Vallejo
 Email: villanueva@ucv.edu.pe

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Eficacia y Eficiencia						
1	Siente que su conocimiento es el adecuado para el desempeño de sus funciones	X		X		X	
2	Cumple usted con las funciones establecidas para su puesto de trabajo	X		X		X	
3	Cree usted que es eficiente con las labores que realiza	X		X		X	
4	Se planifican los recursos para alcanzar las metas	X		X		X	
5	El ambiente laboral de la municipalidad le permite desempeñarse de manera correcta	X		X		X	
6	Aportas nuevas ideas para así poder mejorar la productividad de tu entidad	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Motivación						
7	La entidad le brinda los recursos necesarios para poder el desarrollo de sus funciones	X		X		X	
8	Toman en cuenta sus necesidades laborales	X		X		X	
9	Consideras que mes a mes cumples con los objetivos que te pone la empresa	X		X		X	
10	Por iniciativa propia llevas o has llevado alguna capacitación, curso y/o taller para reforzar tus conocimientos	X		X		X	
11	La entidad muestra interés en su desarrollo personal	X		X		X	
12	Consideras que el tiempo que te dan para el cumplimiento de tus objetivos es el adecuado	X		X		X	
13	Se siente comprometido con la actual gestión de la municipalidad	X		X		X	
14	Observa usted en sus compañeros de trabajo compromiso con la entidad	X		X		X	

DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Evaluación							
15	Los trabajadores tienen una actitud de ética profesional propia y muestran competencias en el desarrollo de sus labores	X		X		X	
16	Las jefaturas llevan el registro del cumplimiento de las normas	X		X		X	
17	Te sientes capacitado para cumplir tus funciones y así desarrollarlas de la mejor manera	X		X		X	
18	Se realiza evaluación periódicamente al personal	X		X		X	
19	Hay control en la calidad de servicio que ofrece la municipalidad	X		X		X	
20	El titular de la entidad y los gerentes colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal	X		X		X	
21	Los trabajadores muestran mejora continua	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Orbegoso, Vladimir Eloy DNI: 29685615

Especialidad del validador: Economista
 Empresa donde trabaja: Universidad Cesar Vallejo
 Email: vvillanueva@ucv.edu.pe

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS QUE MIDE:
“Relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad
Distrital de Pimentel, 2022”

GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Planeación						
1	Sabe usted si la municipalidad cuenta con un Plan Operativo Institucional	x		x		x	
2	Sabe usted si la municipalidad cuenta con un Plan Estratégico Institucional	x		x		x	
3	Los instrumentos de gestión administrativa (MOF, ROF, TUPA) se encuentran actualizados	x		x		x	
4	Tiene conocimiento de la visión, misión y los objetivos institucionales	x		x		x	
5	Se implementa la capacitación al personal sobre los procedimientos administrativos con los que trabaja la entidad	x		x		x	
6	Sabe usted si el área a la que pertenece cuenta con un plan de trabajo aprobado por la autoridad edil	x		x		x	
7	Se promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2						
	Organización						
8	Se actualiza anualmente la estructura organizacional para obtener mejores resultados en la gestión	x		x		x	
9	La MDP es exigente con el perfil de puestos	x		x		x	

10	Se cuenta con el personal adecuado según el clasificador de cargos	x		x		x	
11	La municipalidad tiene distribuidas las jerarquías adecuadamente	x		x		x	
12	Los jefes de áreas promueven el trabajo en equipo dentro del entorno laboral	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Dirección						
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos	x		x		x	
14	Cree usted que en la Municipalidad existe liderazgo por parte de las autoridades ediles y funcionarios	x		x		x	
15	En la municipalidad se coordinan las actividades laborales	x		x		x	
16	Existe buena comunicación entre jefes y trabajadores	x		x		x	
17	Las diferentes gerencias tienen comunicación entre sí	x		x		x	
18	Se respalda que los equipos trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos	x		x		x	
19	Se toma en cuenta la opinión de todos los servidores públicos al momento de la toma de decisiones	x		x		x	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Control						
20	Se verifica el desarrollo de las actividades planificadas	x		x		x	
21	Se identifica la responsabilidad laboral de sus colaboradores	x		x		x	
22	Se cuenta con órgano de control interno en la MDP	x		x		x	
23	Se supervisa a los servidores públicos por parte de la entidad	x		x		x	

24	Hay control en la calidad de servicio que ofrece la municipalidad	x		x		x	
25	Las jefaturas llevan el registro del cumplimiento de las normas	x		x		x	
26	Se cumple con los procedimientos estipulados	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración
 Empresa donde trabaja: UCV
 Email: Idios@ucv.edu.pe

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Eficacia y Eficiencia						
1	Siente que su conocimiento es el adecuado para el desempeño de sus funciones	X		X		X	
2	Cumple usted con las funciones establecidas para su puesto de trabajo	X		X		X	
3	Cree usted que es eficiente con las labores que realiza	X		X		X	
4	Se planifican los recursos para alcanzar las metas	X		X		X	
5	El ambiente laboral de la municipalidad le permite desempeñarse de manera correcta	X		X		X	
6	Aportas nuevas ideas para así poder mejorar la productividad de tu entidad	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Motivación						
7	La entidad le brinda los recursos necesarios para poder el desarrollo de sus funciones	X		X		X	
8	Toman en cuenta sus necesidades laborales	X		X		X	
9	Consideras que mes a mes cumples con los objetivos que te pone la empresa	X		X		X	
10	Por iniciativa propia llevas o has llevado alguna capacitación, curso y/o taller para reforzar tus conocimientos	X		X		X	
11	La entidad muestra interés en su desarrollo personal	X		X		X	
12	Consideras que el tiempo que te dan para el cumplimiento de tus objetivos es el adecuado	X		X		X	
13	Se siente comprometido con la actual gestión de la municipalidad	X		X		X	
14	Observa usted en sus compañeros de trabajo compromiso con la entidad	X		X		X	

DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Evaluación							
15	Los trabajadores tienen una actitud de ética profesional propia y muestran competencias en el desarrollo de sus labores	X		X		X	
16	Las jefaturas llevan el registro del cumplimiento de las normas	X		X		X	
17	Te sientes capacitado para cumplir tus funciones y así desarrollarlas de la mejor manera	X		X		X	
18	Se realiza evaluación periódicamente al personal	X		X		X	
19	Hay control en la calidad de servicio que ofrece la municipalidad	X		X		X	
20	El titular de la entidad y los gerentes colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal	X		X		X	
21	Los trabajadores muestran mejora continua	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

Empresa donde trabaja: UCV

Email: ldiosz@ucv.edu.pe

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS QUE MIDE:
 “Relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad
 Distrital de Pimentel, 2022”**

GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Planeación						
1	Sabe usted si la municipalidad cuenta con un Plan Operativo Institucional	X		X		X	
2	Sabe usted si la municipalidad cuenta con un Plan Estratégico Institucional	X		X		X	
3	Los instrumentos de gestión administrativa (MOF, ROF, TUPA) se encuentran actualizados	X		X		X	
4	Tiene conocimiento de la visión, misión y los objetivos institucionales	X		X		X	
5	Se implementa la capacitación al personal sobre los procedimientos administrativos con los que trabaja la entidad	X		X		X	
6	Sabe usted si el área a la que pertenece cuenta con un plan de trabajo aprobado por la autoridad edil	X		X		X	
7	Se promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2						
	Organización						
8	Se actualiza anualmente la estructura organizacional para obtener mejores resultados en la gestión	X		X		X	
9	La MDP es exigente con el perfil de puestos	X		X		X	

10	Se cuenta con el personal adecuado según el clasificador de cargos	X		X		X	
11	La municipalidad tiene distribuidas las jerarquías adecuadamente	X		X		X	
12	Los jefes de áreas promueven el trabajo en equipo dentro del entorno laboral	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Dirección						
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos	X		X		X	
14	Cree usted que en la Municipalidad existe liderazgo por parte de las autoridades ediles y funcionarios	X		X		X	
15	En la municipalidad se coordinan las actividades laborales	X		X		X	
16	Existe buena comunicación entre jefes y trabajadores	X		X		X	
17	Las diferentes gerencias tienen comunicación entre sí	X		X		X	
18	Se respalda que los equipos trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos	X		X		X	
19	Se toma en cuenta la opinión de todos los servidores públicos al momento de la toma de decisiones	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Control						
20	Se verifica el desarrollo de las actividades planificadas	X		X		X	
21	Se identifica la responsabilidad laboral de sus colaboradores	X		X		X	
22	Se cuenta con órgano de control interno en la MDP	X		X		X	
23	Se supervisa a los servidores públicos por parte de la entidad	X		X		X	

24	Hay control en la calidad de servicio que ofrece la municipalidad	X		X		X	
25	Las jefaturas llevan el registro del cumplimiento de las normas	X		X		X	
26	Se cumple con los procedimientos estipulados	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems deben estar en forma de afirmación, no como una pregunta

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

DNI: 80676706

SALAZAR CARBONEL OSCAR ENRIQUE

Especialidad del validador: **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – ING. DE SISTEMAS**

Empresa donde trabaja: **K&X BUSINESS SAC / UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

Email: **oscar.salazarc@gmail.com**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante

DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1							
Eficacia y Eficiencia							
1	Siente que su conocimiento es el adecuado para el desempeño de sus funciones	X		X		X	
2	Cumple usted con las funciones establecidas para su puesto de trabajo	X		X		X	
3	Cree usted que es eficiente con las labores que realiza	X		X		X	
4	Se planifican los recursos para alcanzar las metas	X		X		X	
5	El ambiente laboral de la municipalidad le permite desempeñarse de manera correcta	X		X		X	
6	Aportas nuevas ideas para así poder mejorar la productividad de tu empresa	X		X		X	
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No
Motivación							
7	La entidad le brinda los recursos necesarios para poder el desarrollo de sus funciones	X		X		X	
8	Toman en cuenta sus necesidades laborales	X		X		X	
9	Consideras que mes a mes cumples con los objetivos que te pone la empresa	X		X		X	
10	Por iniciativa propia llevas o has llevado alguna capacitación, curso y/o taller para reforzar tus conocimientos	X		X		X	
11	La entidad muestra interés en su desarrollo personal	X		X		X	
12	Consideras que el tiempo que te dan para el cumplimiento de tus objetivos es el adecuado	X		X		X	
13	Se siente comprometido con la actual gestión de la municipalidad	X		X		X	
14	Observa usted en sus compañeros de trabajo compromiso con la entidad	X		X		X	

DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No
Evaluación							
15	Los trabajadores tienen una actitud de ética profesional propia y muestran competencias en el desarrollo de sus labores	X		X		X	
16	Las jefaturas llevan el registro del cumplimiento de las normas	X		X		X	
17	Te sientes capacitado para cumplir tus funciones y así desarrollarlas de la mejor manera	X		X		X	
18	Se realiza evaluación periódicamente al personal	X		X		X	
19	Hay control en la calidad de servicio que ofrece la municipalidad	X		X		X	
20	El titular de la entidad y los gerentes colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal	X		X		X	
21	Los trabajadores muestran mejora continua	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems deben estar en forma de afirmación, no como una pregunta

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

DNI: **80676706**

SALAZAR CARBONEL OSCAR ENRIQUE

Especialidad del validador: **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – ING. DE SISTEMAS**

Empresa donde trabaja: **K&X BUSINESS SAC / UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

Email: **oscar.salazarc@gmail.com**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante

Anexo 4. Carta de autorización

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL**
Primer Balneario Turístico del Norte
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
CREADO SEGUN LEY N° 4155

Pimentel, 16 de Junio del 2022

CARTA N° 070-2022-MDP/A

Señores
**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Pimentel.-**

Ref. **INFORME N° 361-2022-MDP/GAF – EXP N° 6302-2022**

A través del presente, el suscrito **JOSÉ PALACIOS PINGLO**, identificado con DNI N°165896923, representante de la Municipalidad Distrital de Pimentel, con el cargo de Alcalde, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) **MARÍA ADRIANA PAZ VÍLCHEZ / DNI N° 74122728**
b) **CRITIAN VILLANUEVA POCOMUCHA / DNI N° 77119548**

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Relación entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel 2022".
Sí No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo.
Sí No

Lo manifestado es para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.
Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL
José Palacios Pinglo
ALCALDE


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
MESA DE PARTES
Exp. N°
Fecha: 16/6/22 Hora: 9:10am
Firma: 

mesadepartes@municipimentel.gob.pe
074-452017
www.municipimentel.gob.pe

Leoncio Prado N° 143 - Pimentel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pimentel, 2022", cuyos autores son PAZ VILCHEZ MARIA ADRIANA, VILLANUEVA POCOMUCHA CRISTIAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO DNI: 07926119 ORCID 0000-0003-4798-3991	Firmado digitalmente por: HINFANTE el 08-08-2022 21:01:27

Código documento Trilce: TRI - 0386430