



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Competencia y desempeño del personal administrativo de la municipalidad  
provincial de Abancay - 2021

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Antezana Leiva, Jessica Veronica (orcid.org/0000-0001-8919-649X)

**ASESOR:**

Mg. Pacheco Mendoza, Josmel Roy (orcid.org/0000-0002-2251-8092)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

## Dedicatoria

Mi trabajo dedico primeramente a Dios, por darme sabiduría y haberme permitido lograr este objetivo, luego a mis amados hijos, Reychele Ninoshka Rojas Antezana y Eythan Alessio Rojas Antezana quienes son mi motivo de ser.

A mis padres por sus consejos Epifanio Antezana Vargas y Simeona Leiva Zevallos, por sus valiosos consejos de seguir siempre adelante y apoyarme.

## Agradecimiento

Se agradece a la prestigiosa Universidad César Vallejo y a la Escuela de Postgrado por brindar mi formación académica para la sociedad.

## Índice de contenidos

Carátula.....	I
Dedicatoria .....	II
Agradecimiento.....	III
Índice de contenidos.....	IV
Índice de Tablas .....	V
Índice de figuras .....	VI
Resumen .....	VII
Abstract .....	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TÉORICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	8
3.1 Tipo y diseño de investigación: .....	8
3.2 Variables y operacionalización:.....	8
3.3 Población, muestra y muestreo:.....	9
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	9
3.5 Procedimientos: .....	10
3.6 Método de análisis de datos:.....	10
3.7 Aspectos éticos: .....	10
IV. RESULTADOS .....	11
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS .....	29
ANEXOS .....	32

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Validez del instrumento .....	9
<b>Tabla 2.</b> Resultados de la confiabilidad del instrumento .....	10
<b>Tabla 3.</b> Resultado de la gestión administrativa.....	11
<b>Tabla 4.</b> Resultado de dimensión planeación .....	12
<b>Tabla 5.</b> Resultado de dimensión organización .....	13
<b>Tabla 6.</b> Resultado dimensión dirección .....	14
<b>Tabla 7.</b> Resultado de dimensión control .....	15
<b>Tabla 8.</b> Respuesta de desempeño laboral.....	16
<b>Tabla 9.</b> Resultados de dimensión eficiencia .....	17
<b>Tabla 10.</b> Resultado de dimensión responsabilidad.....	18
<b>Tabla 11.</b> Resultado dimensión motivación.....	19
<b>Tabla 12.</b> Resultado dimensión productividad .....	20
<b>Tabla 13.</b> Prueba de normalidad .....	21
<b>Tabla 14.</b> Correlación entre variables .....	21
<b>Tabla 15.</b> Correlación planeación - desempeño laboral .....	22
<b>Tabla 16.</b> Correlación organización - desempeño laboral .....	22
<b>Tabla 17.</b> Correlación Dirección - desempeño laboral .....	23
<b>Tabla 18.</b> Correlación control – desempeño laboral.....	23

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Diagrama correlacional.....	8
<b>Figura 2.</b> Nivel de gestión administrativa .....	11
<b>Figura 3.</b> Nivel de dimensión planeación .....	12
<b>Figura 4.</b> Nivel de dimensión organización .....	13
<b>Figura 5.</b> Nivel de dimensión dirección.....	14
<b>Figura 6.</b> Nivel de dimensión control.....	15
<b>Figura 7.</b> Nivel de desempeño laboral .....	16
<b>Figura 8.</b> Nivel de dimensión eficiencia .....	17
<b>Figura 9.</b> Nivel de dimensión responsabilidad .....	18
<b>Figura 10.</b> Nivel de dimensión motivación .....	19
<b>Figura 11.</b> Nivel de dimensión productividad .....	20

## Resumen

El objetivo del estudio fue establecer el grado de relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de un municipio de la provincia de Abancay periodo 2021. Metodología de enfoque cuantitativo. El diseño del análisis ha sido no experimental de nivel descriptivo correlacional. La muestra fue de 30 empleados que confirman la población total. Se aplicó el cuestionario como técnica para la recolección de información. Acorde a los resultados se comprobó una relación muy significativa entre las variables clasificadas con un  $r$  Pearson = 0.757. Según los resultados el nivel significante es menor a 0.05. Por ende se valida la hipótesis alterna. Se comprobó una correlación elevada por ende se desestimó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis propuesta por el investigador. Se concluyó que si existe una correlación muy significativa entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, Organización, eficiencia

## Abstract

The objective of the study was to establish the degree of relationship between administrative management and the work performance of the administrative staff of a municipality in the province of Abancay, period 2021. Quantitative approach methodology. The design of the analysis was non-experimental at a descriptive correlational level. The sample was 30 employees confirming the total population. The questionnaire was applied as a technique for collecting information. According to the results, a highly significant relationship was found between the variables classified with a Pearson  $r = 0.757$ . According to the results, the significant level is less than 0.05. Therefore, the alternate hypothesis is validated. A high correlation was verified, therefore the null hypothesis was rejected and the hypothesis proposed by the researcher was accepted. It was concluded that there is a very significant correlation between the variables administrative management and job performance.

Keywords: Administrative management, work performance, Organization, efficiency



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, dirigir una institución u organización se vuelve más complicado debido en muchas veces a componentes sociales, económicos y demográficos. Por tal razón, el conocimiento de una eficiente gestión administrativa es definido como una pieza clave en incluso la base para un desarrollo sostenible marcando una ruta y potenciando los procedimientos establecidos para el logro de objetivos. Disponer de este conocimiento permite a la organización el uso correcto de sus recursos materiales, económicos y humanos, en consecuencia a un mejor rendimiento laboral de sus empleados.

Siddeg (2019) indica que la excelencia institucional se ha convertido en uno de los elementos más importantes del desarrollo de las organizaciones ya que juega un papel importante en la supervivencia y desarrollo de la organización. La organización que no busca la excelencia y el desarrollo en su trabajo está condenada a decaer y desaparecer. La excelencia institucional ayuda a las organizaciones a adaptarse a múltiples cambios y enfrentar desafíos de todo tipo.

A nivel internacional Solano (2018) realizó un estudio en la ciudad de Medellín-Colombia para conocer si las dimensiones de la calidad de la gestión administrativa predicen significativamente el desempeño del personal docente, según la percepción de estudiantes. El estudio mostró una relación con significancia positiva entre ambas variables. A nivel nacional, Menacho et al. (2018) realizó un estudio en la provincia de Ayacucho-Perú para conocer si los conflictos laborales son ocasionados por la mala gestión administrativa. Asimismo propuso la diferenciación de actividades, recursos compartidos y actividades interdependientes como dimensiones de estudio en el entorno de la administración que conlleven a una mejora en la toma de decisiones para el bienestar emocional del personal. El estudio mostró una relación relevante entre las variables.

El propósito de la gestión administrativa es construir una sociedad adecuada, con estándares mejorados y una gobernanza eficaz. Por ende, la dirección y supervisión de las actividades debe ser realizada por un

administrador que cumpla con las competencias requeridas, mantener un caos administrativo conlleva a la caída de una organización, simplemente ya no existe. Propiciar una buena administración conlleva a la optimización, mejora de tiempos, una comunicación efectiva, comportamientos y pensamientos proactivos y compromiso con el fin de lograr el rendimiento esperado en consecuencia un beneficio social y económico a todos sus miembros (Adriano, 2014).

Hoy en día, es frecuente encontrar empresas donde los trabajadores muestran un desempeño deficiente y un comportamiento laboral variable, muchas veces debido a una cultura organizacional carente de pilares como la reciprocidad de la empresa hacia los trabajadores y una gestión insuficiente (Guillin et al., 2022).

En la Municipalidad provincial de estudio, la realidad laboral no es distinta a la de otras entidades públicas, es necesario de parte de las instituciones brindar las condiciones necesarias para un clima laboral agradable y promover la práctica de valores como el respeto, solidaridad y tolerancia, comunicación asertiva, entre otros. Existen factores como la baja remuneración, la falta de liderazgo o falta de motivación lo cual afecta. Existe la percepción pese a los esfuerzos y responsabilidades en las actividades que se realizan no son recompensadas lo cual causa un desgaste emocional y por ende un bajo rendimiento laboral en la institución. El presente estudio pretende a través de los resultados conocer la problemática y brindar conocimiento teórico para la toma de decisiones en los aspectos negativos para finalmente lograr una mejora y desarrollo institucional.

En la división de los servicios públicos el propósito decisivo continuamente es brindar calidad de servicio en la atención y cumplimiento de labores administrativas. La victoria de las empresas consiste en la idónea agencia de su desarrollo humano, lo cual incide en alzar la productividad, esta forma el recurso más relevante al endógeno de la organización lo constituye el enjuiciamiento del funcionamiento cooperativo.

Dicho lo anterior la presente investigación es de justificación teórica, aporta teorías para las variables “Gestión administrativa” y “Desempeño laboral”, se considera que es importante promover los principios y fundamentos para futuras investigaciones, relacionadas a la salud pública. De justificación práctica, dado que aporta conocimiento para la buena gestión administrativa y mejora del desempeño laboral. De justificación metodológica, porque permite la aplicación de instrumentos formulados y validados por expertos para su aplicación en una institución pública. Esto permite al investigador recolectar datos importantes para determinar si existe relación entre las variables propuestas.

El problema a investigar se basa en la pregunta ¿En qué grado la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de un municipio de la provincia de Abancay 2021? De forma específica: a) ¿Cuál es el grado en que el planeamiento se relaciona con el desempeño laboral? b) ¿Cuál es el grado en que la organización se relaciona con el desempeño laboral? c) ¿Cuál es el grado en que la dirección se relaciona con el desempeño laboral? d) ¿Cuál es el grado en que el control se relaciona con el desempeño laboral?

Asimismo, el objetivo principal propuesto para el presente estudio fue: Establecer el grado de relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de un municipio de la provincial de Abancay periodo 2021. De forma específica: a) Establecer el grado de relación entre el planeamiento y el desempeño laboral en el Municipio Provincial de Abancay 2021. b) Establecer el grado en que la organización se relaciona con el desempeño laboral. c) Establecer el grado en que la dirección ser relaciona con el desempeño laboral. d) Establecer el grado en que el control se relaciona con el desempeño laboral.

Finalmente, se propuso la hipótesis general del estudio: La gestión administrativa guarda relación relevante con el desempeño laboral del personal administrativo de un municipio de la provincia de Abancay año 2021. Hipótesis específicas: a) La planificación guarda relación relevante con el desempeño laboral. b) La organización guarda relación relevante con el desempeño laboral. c) La dirección guarda relación relevante con el desempeño laboral. d) El control guarda relación relevante con el desempeño laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Mendoza (2017) realizó un estudio en el país de Ecuador. Tuvo por objetivo estudiar la importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comercial. Metodología de enfoque no experimental de tipo exploratorio y descriptivo. A través de la aplicación de las encuestas a una muestra de 48 personas, se obtuvo por resultados después de un análisis estadístico un coeficiente de correlación de Spearman = 0,843. Se concluyó que se aceptó la hipótesis alterna, si existe incidencia de una variables sobre la otra. Asimismo, de acuerdo a los resultados el control administrativo tuvo influencia sobre unas de la variables con un coeficiente de correlación rho = 0,897.

Nuñez (2022) realizó un estudio en una empresa pública de agua potable y alcantarillado en Ecuador. Su objetivo, establecer el grado de relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral. Metodología de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional. Se aplicó la encuesta como técnica a una población de 43 empleados. Resultados, el grado de correlación entre las variables clasificadas fue de Rho=0.798. Se pudo concluir que existe relación relevante entre las variables propuestas en el estudio.

Mateo (2022) realizó un estudio en el país de Ecuador con el propósito de analizar la incidencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral. Metodología enfoque mixto, tipo descriptivo-correlacional. La técnica aplicada fue la entrevista y encuesta a una población de 112 empleados. Los resultados mostraron que existe un porcentaje 43% que no siente una satisfacción laboral en su puesto de labores, un 39% indeciso, frente a un 18% que si está de acuerdo. Se concluyó que la existe incidencia entre las variables propuestas considerando los indicadores de gestión no son favorables, los procesos de selección en la organización no son aplicados de forma eficiente y se requiere acciones a corto y mediano plazo.

Parra et al. (2022) realizo un estudio en el país de Ecuador con el objetivo de analizar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño del personal de las empresas de deliverys locales. Metodología de enfoque

cuantitativa, no experimental, nivel descriptivo. Se aplicó la técnica de encuesta a una muestra de 10 empleados de diferentes empresas de deliverys locales. En relación a los resultados se resalta que respecto al factor de poco crecimiento de la empresa, un 90% de los encuestados asegura que se debe a la falta de convenios, 60% a la falta de experiencia de los empleados y 70% mal manejo de la organización. Se concluyó que la investigación demuestra que la gestión administrativa es un pilar indispensable para una empresa, una mala gestión conlleva un bajo rendimiento laboral.

A nivel nacional, Sánchez y Gallo (2017) realizaron un estudio en la provincia de Ayacucho. Metodología de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional. Se aplicó la técnica de encuesta tipo Likert a una población de 50 empleados. Los resultados, un p valor = 0.000 y un coeficiente rho = 0.624. Se determinó que existe correlación positiva media entre las variables clasificadas. Se concluyó que una mejora en administración gerencial tiene una influencia relevante en el rendimiento laboral. Asimismo, si se pone en marcha estrategias de liderazgo, se tendrá una mejora considerable en el compromiso de los empleados con la institución.

Cárdenas (2015) realizó un estudio para establecer la conexión entre la gestión administrativa y desempeño laboral en el personal administrativo de una institución pública. Su metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal. Se aplicó la técnica de la encuesta tipo Likert compuesto de 73 ítems a una población de 62 empleados. Resultados, un p valor = 0.000 menor que .05 y un coeficiente de correlación Rho = 0.514. Se concluyó que existe una correlación relevante entre las variables clasificadas.

Albinagorta (2022) realizó un estudio en la provincia de Bolognesi con el propósito de estudiar la influencia de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los empleados de una institución de gestión educativa local. Su metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional de corte transversal. Se aplicó la técnica el cuestionario tipo Likert a una población de características no probabilísticas conformada por 29 empleados. Los resultados determinaron que el 48% del total de los empleados de la institución consideran una buena gestión impacta en el buen desempeño laboral,

con un estadístico Rho Spearman = 0,919. Se concluyó que existe un grado de significancia muy alto entre las variables propuestas para el estudio. Asimismo menciona que la planificación está presente en los procesos administrativos, Se deben tomar decisiones pertinentes y planificadas antes para un buen desempeño de los colaboradores de dicha institución.

Ríos (2018) realizó un estudio en el distrito de Manantay para establecer la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral. Su metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, estudio de nivel descriptivo correlacional. Se aplicó la técnica de la encuesta conformada por 16 ítems y 19 ítems para cada variable respectivamente a una muestra de 70 empleados. Los resultados indicaron que el 64.29% consideran que la gestión administrativa siempre influye en el rendimiento laboral, mientras que el 21.43% expresan que es a veces y el 14.29% consideran nunca. Asimismo un valor  $r = 0.856$ . Se concluyó que existe una relación significativa entre las variables propuestas. Asimismo manifestó que ante una mejor organización existirá un mejor rendimiento laboral en relación a la percepción de los empleados encuestados.

Sobre las bases teóricas de la variable “Gestión administrativa” se tiene: Parra (2022) define de forma general que la gestión hace referencia al liderazgo de una institución, la autoridad de gestión se descentraliza en diferentes áreas y departamentos. Phillips y Edwards (2008) citado por Silva Rodríguez (2018) refiere a que una proactiva práctica de gestión es importante para fomentar el compromiso de los trabajadores. En específico los ejecutivos deben tener muy claro las metas de la organización y la manera en que los roles individuales de los trabajadores contribuyen a esas metas. Se debe proporcionar una respuesta positiva o redireccionar los comportamientos cuando la situación amerite. (p. 51).

Cisneros (2022) manifestó que dentro de un entorno laboral la gestión administrativa refiere a la optimización de recursos para el logro de metas, a través de iniciativas, mejoras, investigación y adaptación. Asimismo Hellriegel et al. (2009) indicó administrar significa guiar a la empresa con apoyo de la toma de decisiones, para una gestión directiva con eficiencia y efectividad se debe

considerar cuatros aspectos básicos: planeación, organización, dirección y control (p. 8).

Sobre las bases teóricas del a variable “Desempeño laboral” se tiene: Oseda et al. (2019) indica que es el producto de trabajo de uno o más empleados medidos con indicadores de cantidad y calidad que los empleados deben cumplir o superara través de incentivos. Asimismo, Zapata y Mirabal (2018) proponen que los ejecutivos impulsan la motivación a través de la identificación del tipo de motivación y fomentando una coordinación de los equipos de gestión formando así un clima ideal. Silva (2018) indica un empleado sin compromiso difícilmente aporta en el cumplimiento las metas de una organización. Para crear una comunidad en el lugar de trabajo es necesario fortalecer el compromiso por parte de los trabajadores (p.53).

El desempeño de los empleados podría considerarse como uno de los principales factores determinantes en el éxito o el fracaso de una organización. Toda organización se establece con el objetivo de lograr ciertos objetivos. Sin embargo, la calidad del personal empleado y la forma en que la organización puede administrarlos determinan el éxito general de dicha organización (Omotunde y Alegbeleye, 2021).

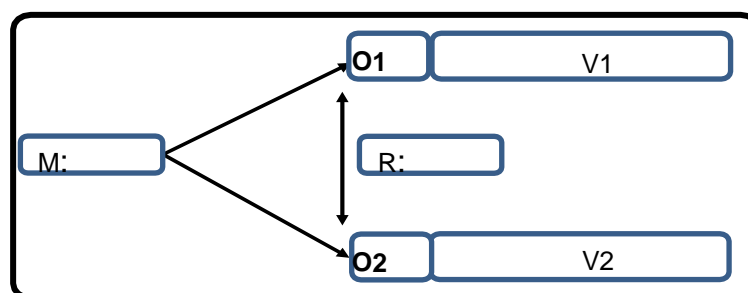
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación:

Estudio cuantitativo no experimental. Asimismo es de tipo básica ya que sirve como base teórica para futuras investigaciones, de alcance descriptivo correlacional, analiza el comportamiento de una variable frente a otra variable. En la primera etapa del estudio, el investigador describe la característica del fenómeno y comportamiento de las variables y en la segunda etapa corrobora si estas tienen relación alguna y su grado. (Arias, 2021).

**Figura 1.**

*Diagrama correlacional*



#### **Denotación:**

M: Muestra

O: Observación

V1: Gestión administrativa

V2: Desempeño laboral

R: Relación

#### 3.2 Variables y operacionalización:

Variable "X": Gestión administrativa

Conceptualmente Hellriegel et al. (2009) indicó administrar significa guiar a la empresa con apoyo de la toma de decisiones, para una gestión directiva con eficiencia y efectividad se debe considerar cuatros aspectos básicos: planeación, organización, dirección y control (p. 8).



Variable “Y”: Desempeño laboral

Conceptualmente Oseda et al. (2019) indica que es el producto de trabajo de uno o más empleados medidos con indicadores de cantidad y calidad que los empleados deben cumplir o superar a través de incentivos.

### 3.3 Población, muestra y muestreo:

La población estuvo conformado por 30 trabajadores del municipio. La muestra usada en este estudio está constituida en forma aleatoria por 30 trabajadores que forman la población total del municipio provincial.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se utilizó como técnica la encuesta, está basada en un conjunto de preguntas escritas, esto hizo posible recolectar la data de los ítems estructurados. Arias (2021) es una técnica utilizada en sus inicios por las ciencias sociales pero con el paso del tiempo ha convertido en una herramienta de recolección de información en la esfera de la investigación (p. 81).

Los instrumentos empleados fueron validados mediante el Juicio de expertos, el cual permitió dar constancia de la relevancia, pertinencia y claridad de los ítems propuestos que componen cada cuestionario.

#### Tabla 1.

*Validez del instrumento*

<b>Experto</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Calificación</b>
David Saulo Pajuela Llashag	Magister	aplica
José Enrique Vargas Oviedo	Magister	aplica
German Roberto Azurin Ballón	Magister	aplica

Hernández-Sampieri (2017), propone que la confiabilidad es el grado de resultados consistentes en que un instrumento es aplicado en distintas circunstancias. Para la investigación se utilizó el alfa de Cronbach.

## **Tabla 2.**

### *Resultados de la confiabilidad del instrumento*

<b>Instrumento</b>	<b>N° Ítem</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Variable "Gestión administrativa"	15	0.82
Variable "Desempeño laboral"	15	0.83

Según test del alfa de Cronbach se obtuvieron valores de confiabilidad excelentes: 0.82 para el instrumento que mide el Gestión administrativa y 0.83 para el desempeño laboral.

### **3.5 Procedimientos:**

En este estudio, el cuestionario creado por los investigadores se utilizó como un medio para recopilar la información que las personas necesitaban en función de las variables de investigación.

### **3.6 Método de análisis de datos:**

Los datos fueron procesados a nivel descriptivo e inferencial mediante las tablas de frecuencia y las tablas de correlación, con apoyo de programa Microsoft Excel. Para el análisis inferencial se utilizó el programa SPSS en su versión más reciente. Se realizó la prueba de normalidad con un resultado de valores paramétricos por lo cual se aplicó el estadígrafo  $r$  de Pearson para analizar la correlación entre variables para dar respuestas a los objetivos e hipótesis de la investigación.

### **3.7 Aspectos éticos:**

El propósito básico de este proyecto es mostrar la realidad de los problemas encontrados, pero no se ha intentado ningún método y siempre que no se manipulen los datos o información del personal administrativo de Abancay, se debe tener en cuenta la honestidad.

## IV. RESULTADOS

### ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para cada variable de estudio, en relación a los cuestionarios aplicados a 30 empleados del municipio.

**Tabla 3.**

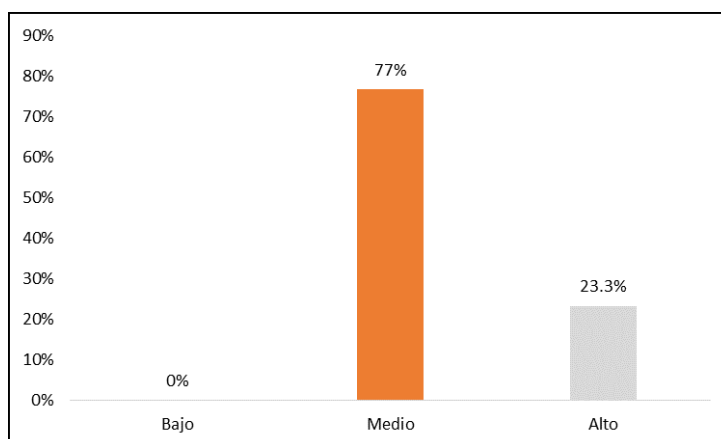
*Resultado de la gestión administrativa*

Nivel	f.	%
Bajo	0	0%
Moderado	23	77%
Alto	7	23.3%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

**Figura 2.**

*Nivel de gestión administrativa*



Nota: Elaboración propia

Se observa que de las 30 personas, el 77% han dado respuestas de un grado medio y el 23 % con un grado alto. Es decir, se observa que la muestra en estudio respondió en un mayor porcentaje el nivel moderado para la gestión administrativa.

**Tabla 4.**

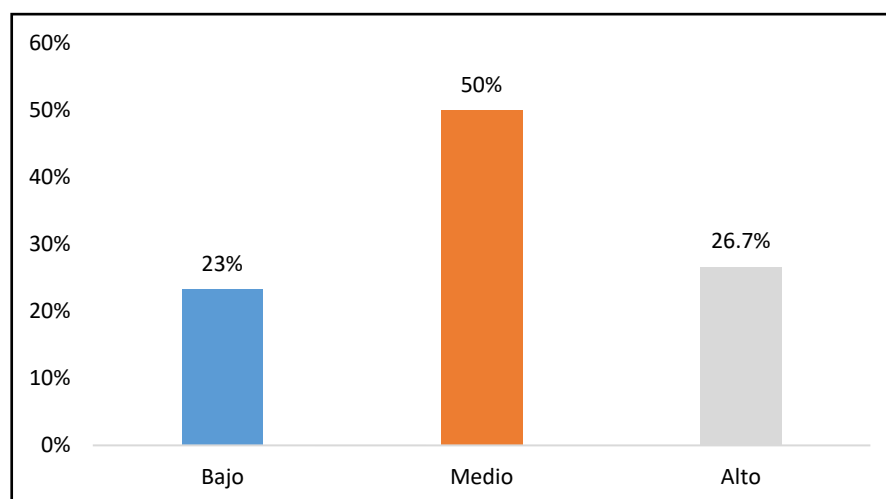
*Resultado de dimensión planeación*

Nivel	f.	%
Bajo	7	23%
Medio	15	50%
Alto	8	26.7%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

**Figura 3.**

*Nivel de dimensión planeación*



Nota: Elaboración propia

Se aprecia que el nivel de la dimensión planeación, las respuestas dio como resultado para el nivel medio un 50%, mientras que 40% alto, y bajo con el 10%.

**Tabla 5.**

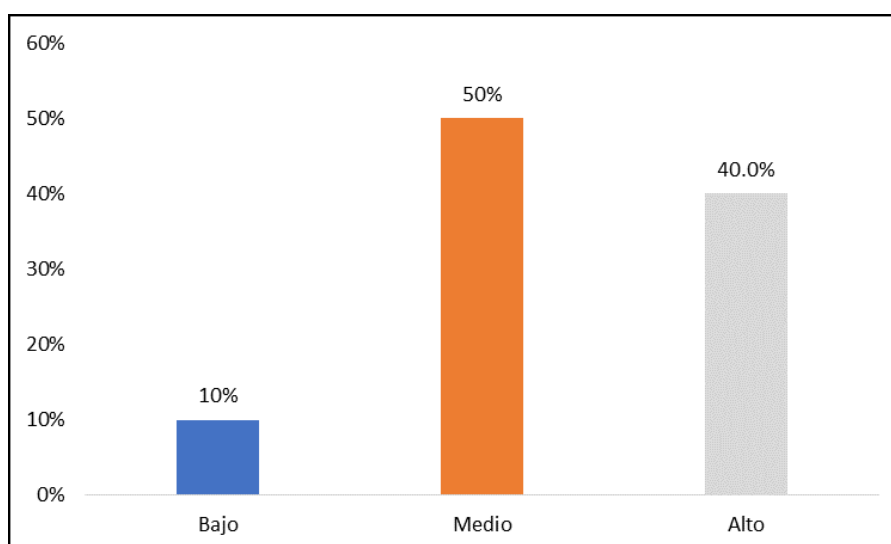
*Resultado de dimensión organización*

Nivel	f.	%
Bajo	3	10%
Medio	15	50%
Alto	12	40.0%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

**Figura 4.**

*Nivel de dimensión organización*



Nota: Elaboración propia

Se aprecia que el nivel de la dimensión organización, las respuestas dio como resultado para el nivel bajo con un 10%, mientras que 50% moderado, y alto con el 40%.

**Tabla 6.**

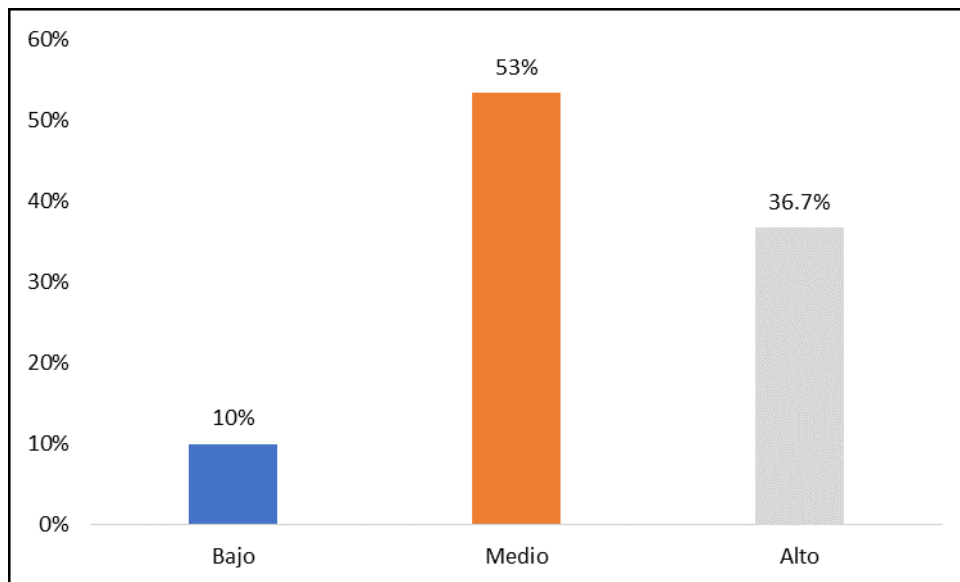
*Resultado dimensión dirección*

Nivel	f.	%
Bajo	3	10%
Medio	16	53%
Alto	11	36.7%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

**Figura 5.**

*Nivel de dimensión dirección*



Nota: Elaboración propia

Se aprecia que el nivel de la dimensión dirección, las respuestas dio como resultado para el nivel moderado con un 53%, mientras que 37% alto, y bajo con el 10%.

**Tabla 7.**

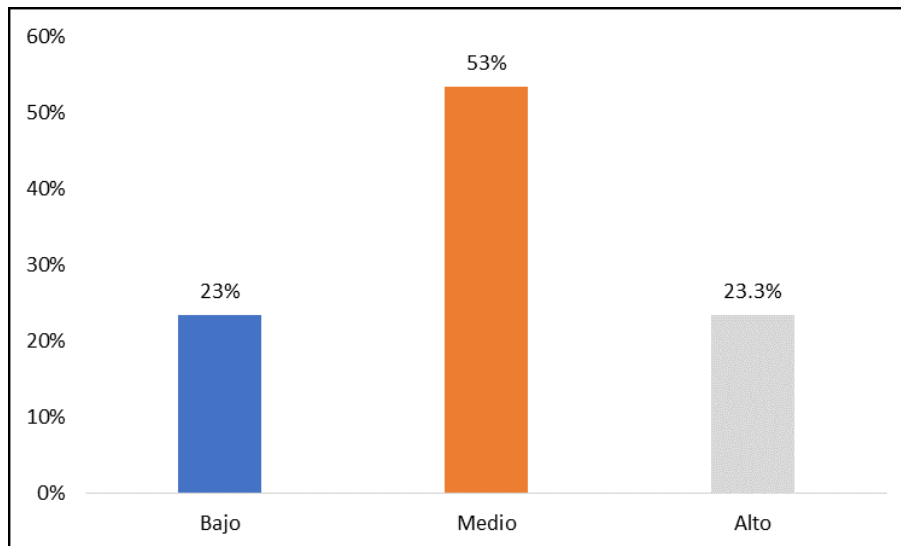
*Resultado de dimensión control*

Nivel	f.	%
Bajo	7	23%
Medio	16	53%
Alto	7	23.3%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

**Figura 6.**

*Nivel de dimensión control*



Nota: Elaboración propia

Se aprecia que el nivel de la dimensión dirección, las respuestas dio como resultado para el nivel moderado con un 53%, mientras que 23% medio, y bajo con el 23%.

**Tabla 8.**

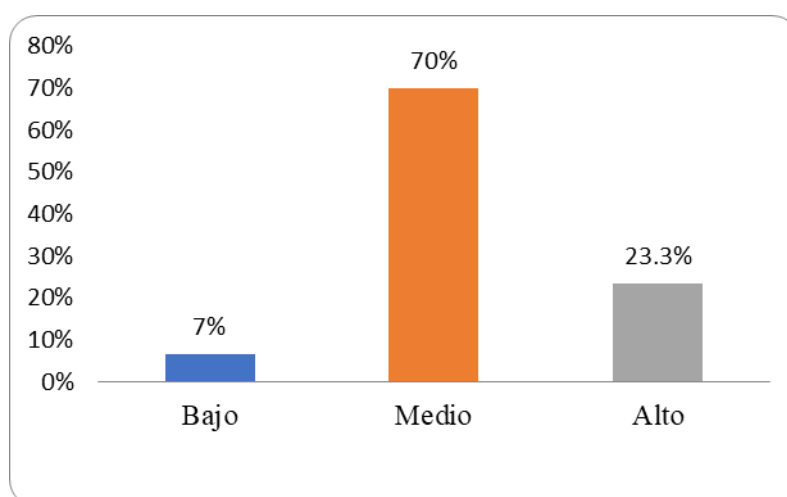
*Respuesta de desempeño laboral*

Nivel	f.	%
Bajo	2	7%
Medio	21	70%
Alto	7	23.3%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

**Figura 7.**

*Nivel de desempeño laboral*



Nota: Elaboración propia

Se observa que de los 30 personas, el 70% presentan un grado moderado, el 23 % presentan un grado alto y el 7% tienen un grado bajo. La muestra en estudio respondió en un mayor porcentaje el grado moderado para la variable de desempeño laboral.



**Tabla 9.**

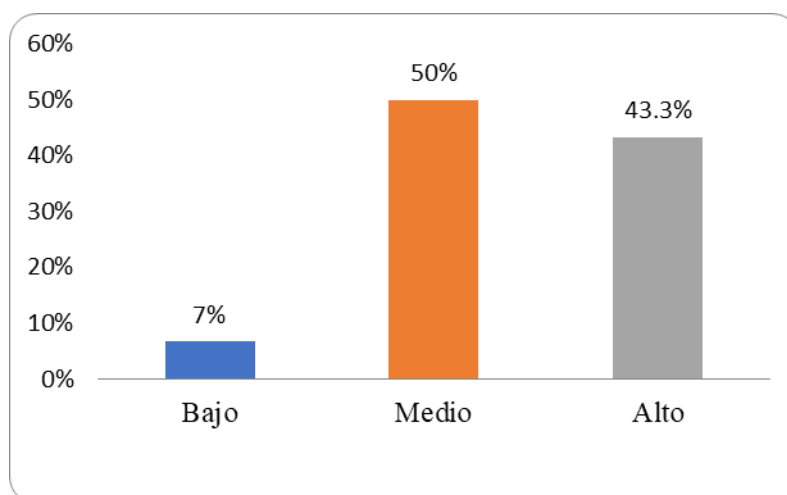
*Resultados de dimensión eficiencia*

Nivel	f.	%
Bajo	2	7%
Medio	15	50%
Alto	13	43.3%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

**Figura 8.**

*Nivel de dimensión eficiencia*



Nota: Elaboración propia

Se aprecia que el nivel de la dimensión eficiencia, las respuestas dio como resultado para el nivel medio con un 87%, mientras que 3% bajo, y alto con el 10%.

**Tabla 10.**

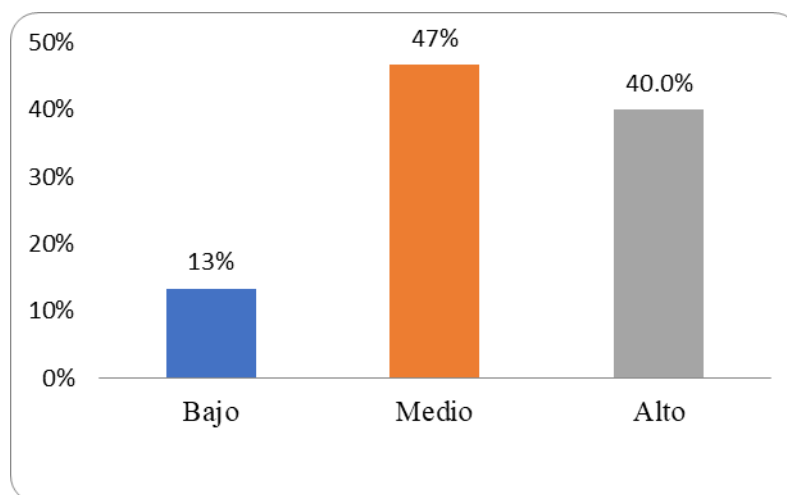
*Resultado de dimensión responsabilidad*

Nivel	f.	%
Bajo	4	13%
Medio	14	47%
Alto	12	40.0%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

**Figura 9.**

*Nivel de dimensión responsabilidad*



Nota: Elaboración propia

Se aprecia que el nivel de la dimensión responsabilidad, las respuestas dio como resultado para el nivel medio con un 47%, mientras que 13% bajo, y alto con el 40%.

**Tabla 11.**

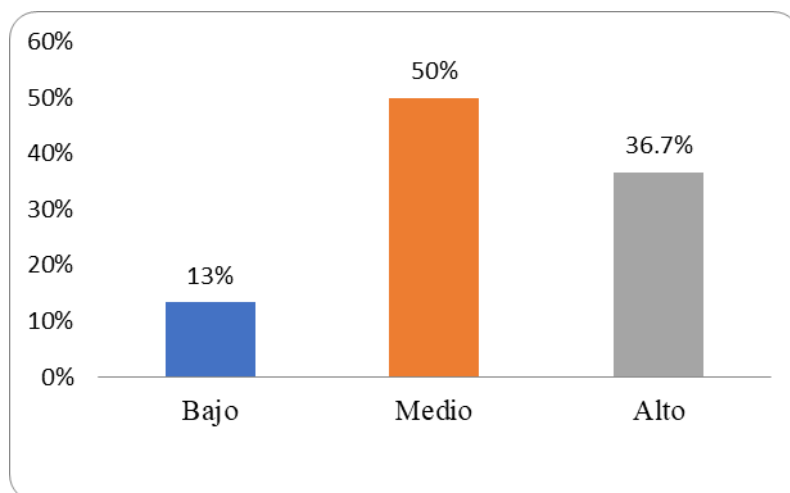
*Resultado dimensión motivación*

Nivel	f.	%
Bajo	4	13%
Medio	15	50%
Alto	11	36.7%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

**Figura 10.**

*Nivel de dimensión motivación*



Nota: Elaboración propia

Se aprecia que el nivel de la dimensión motivación, las respuestas dio como resultado para el nivel bajo con un 13%, mientras que 50% medio, y alto con el 37%.

**Tabla 12.**

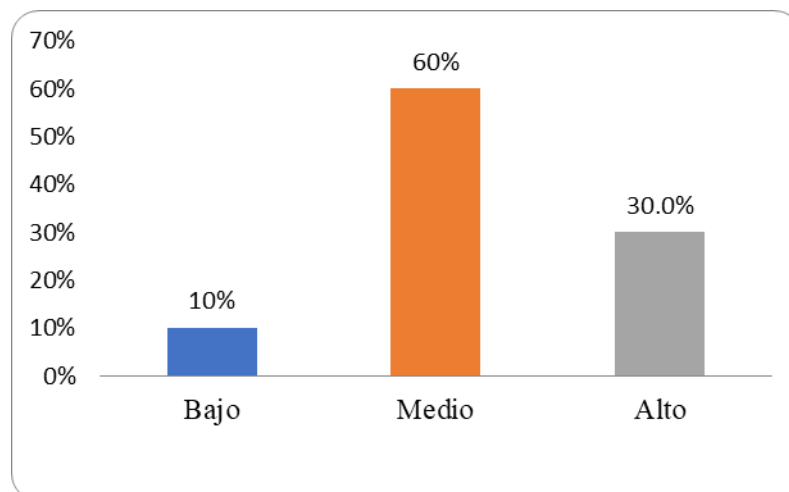
*Resultado dimensión productividad*

Nivel	f.	%
Bajo	3	10%
Medio	18	60%
Alto	9	30.0%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

**Figura 11.**

*Nivel de dimensión productividad*



Nota: Elaboración propia

Se aprecia que el nivel de la dimensión productividad, las respuestas dio como resultado para el nivel bajo con un 10%, mientras que 60% medio, y alto con el 30%.

## ANÁLISIS INFERENCIAL

### Prueba de normalidad

**Tabla 13.**

#### *Prueba de normalidad*

VARIABLES	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
G_ADMINISTRATIVA	,121	30	,200*	,965	30	,405
D_LABORAL	,131	30	,200*	,968	30	,480

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los resultados y dado que la muestra es inferior a 50 encuestados, se consideró el estadístico Shapiro Wilk, se obtuvo un p valor > 0.05 por lo cual se determinó que los valores son paramétricos.

### Prueba de hipótesis general

H0: La gestión administrativa no guarda relación relevante con el desempeño laboral del personal administrativo de un municipio de la provincia de Abancay 2021.

H1: La gestión administrativa si guarda relación relevante con el desempeño laboral del personal administrativo de un municipio de la provincia de Abancay 2021.

**Tabla 14.**

#### Correlación entre variables

G_ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,757**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
D_LABORAL	Correlación de Pearson	,757**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Se comprueba una relación muy relevante entre las variables clasificadas con un valor  $r = 0.757$ . Según los resultados el nivel significante es inferior a 0.05.

Por ende se valida la hipótesis general. Existe una correlación elevada, la hipótesis nula se declina y la propuesta en el estudio es admitida.

### Hipótesis específica 1

**Tabla 15.**

*Correlación planeación - desempeño laboral*

D_LABORAL	Correlación de Pearson	1	,382*
	Sig. (bilateral)		,037
	N	30	30
PLANEACIÓN	Correlación de Pearson	,382*	1
	Sig. (bilateral)	,037	
	N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se corrobora que existe relación relevante entre las variables clasificadas con un valor  $r = 0.382$  estimado. Según los resultados el nivel significativo es inferior a 0.05. Por ende se valida la hipótesis específica. Existe una correlación elevada, la hipótesis nula se declina y la propuesta en el estudio es admitida.

### Hipótesis específica 2

**Tabla 16.**

*Correlación organización - desempeño laboral*

D_LABORAL	Correlación de Pearson	1	,868**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
ORGANIZACIÓN	Correlación de Pearson	,868**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Se admite que existe relación muy relevante entre las variables clasificadas con un valor  $r = 0.868$  estimado. Según los resultados el nivel significativo es inferior a 0.05. Por ende se valida la hipótesis específica. Existe una correlación elevada, la hipótesis nula se declina y la propuesta en el estudio es admitida.

### Hipótesis específica 3

**Tabla 17.**

*Correlación Dirección - desempeño laboral*

D_LABORAL	Correlación de Pearson	1	,851**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DIRECCIÓN	Correlación de Pearson	,851**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Se corrobora que existe relación muy relevante entre las variables clasificadas con un valor  $r = 0.851$  estimado. Según los resultados el nivel significativo es inferior a 0.05. Por ende se valida la hipótesis específica. Existe una correlación elevada, la hipótesis nula se declina y la propuesta en el estudio es admitida.

### Hipótesis específica 4

**Tabla 18.**

*Correlación control – desempeño laboral*

D_LABORAL	Correlación de Pearson	1	,674**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
CONTROL	Correlación de Pearson	,674**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Se determina que existe relación muy relevante entre las variables con un valor  $r = 0.674$  estimado. Según los resultados el nivel significativo es inferior a 0.05. Por ende se valida la hipótesis específica. Existe una correlación elevada, la hipótesis nula se declina y la propuesta en el estudio es admitida.

## V. DISCUSIÓN

Acorde a los resultados. Se comprobó una relación muy relevante entre las variables clasificadas con un  $r = 0.757$ . Según los resultados el nivel significativo es inferior a 0.05. Por ende se valida la hipótesis general. Se comprueba una correlación elevada se declina la hipótesis nula y se admite la propuesta. Este resultado se corrobora con la investigación de Cárdenas (2015) quien realizó un estudio con el propósito de establecer la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en una institución pública. A través del análisis de datos obtuvo como resultado un p valor = 0.000 ( $<0.05$ ) y una correlación de Rho Spearman = 0.514. Se concluyó que existe una correlación entre las variables clasificadas.

De acuerdo al primero objetivo específico, Se corroboró que existe relación relevante entre las variables clasificadas con un  $r = 0.382$  estimado. Según los resultados el nivel significativo es inferior a 0.05. Por ende se valida la hipótesis específica. Existe una correlación elevada se declina la hipótesis nula y se admite la propuesta. Esto se corrobora con Albinagorta (2022) quien realizó un estudio para conocer la influencia de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados en una institución pública. Estableció que el 48% del total de los empleados de la institución consideran que una buena gestión impacta en el buen desempeño laboral, con un estadístico Rho Spearman = 0,919. Se concluyó que existe un grado de significancia muy alto entre las variables propuestas para el estudio. Asimismo menciona que la planificación está presente en los procesos administrativos. Se deben tomar decisiones pertinentes y planificadas antes para un buen desempeño de los colaboradores de dicha institución.

De acuerdo al segundo objetivo específico. Se admitió que existe relación muy relevante entre las variables clasificadas con un  $r = 0.868$  estimado. Según los resultados el nivel significativo es inferior a 0.05. Por ende se valida la hipótesis específica. Existe una correlación elevada se declina la hipótesis nula y se admite la propuesta. Esto se corrobora con el estudio de Ríos (2018) quien realizó un estudio para establecer la conexión entre la gestión administrativa y el



desempeño laboral. Los resultados indicaron que el 64.29% consideran que la gestión administrativa siempre influye en el desempeño laboral, mientras que el 21.43% expresan que es a veces y el 14.29% consideran nunca. Asimismo un  $r = 0.856$  estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Se concluyó que existe una relación significativa entre las variables propuestas. Asimismo manifestó que ante una mejor organización existirá un mejor desempeño laboral en relación a la percepción de los trabajadores encuestados.

De acuerdo al tercer objetivos específico. Se corroboró que existe relación muy relevante entre las variables clasificadas con un  $r = 0.851$  estimado. Según los resultados el nivel significativo es inferior a 0.05. Por ende se valida la hipótesis específica. Existe una correlación elevada se declina la hipótesis nula y se admite la propuesta. Esto se corrobora con Sánchez y Gallo (2017) realizaron un estudio en la provincia de Ayacucho. Los resultados, un  $p$  valor = 0.000 y un coeficiente  $\rho = 0.624$ . Se determinó que existe correlación positiva media entre las variables clasificadas. Se concluyó que una mejora en administración gerencial tiene una influencia muy alta en el rendimiento laboral. Asimismo, si se pone en marcha estrategias de liderazgo, se logra mejorar el rendimiento laboral.

De acuerdo al cuarto objetivo específico. Se determinó que existe relación muy relevante entre las variables con un  $r = 0.674$  estimado. Según los resultados el nivel significativo es inferior a 0.05. Por ende se valida la hipótesis específica. Existe una correlación elevada se declina la hipótesis nula y se admite la propuesta. Este resultado guarda similitud con el estudio de Mendoza (2017) en la ciudad de Manta- Ecuador. Tuvo por objetivo estudiar la importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comercial. Se obtuvo por resultados después de un análisis estadístico un coeficiente de correlación  $\rho = 0,843$ . Se concluyó que se aceptó la hipótesis alterna, si existe incidencia de una variables sobre la otra. Asimismo, de acuerdo a los resultados el control administrativo tuvo influencia sobre unas de la variables con un coeficiente de correlación  $\rho = 0,897$ .

Este estudio buscó identificar la forma en como el rendimiento laboral del personal en la alcaldía es guiado por la gestión directiva de turno. Los resultados indicaron que de todos los encuestados el 77% tiene una percepción neutral sobre la gestión de turno. Es decir no toman participación tampoco proponen, solo se dedican a cumplir con su actividades lo mejor que pueda con los recursos al alcance en muchos casos sin la motivación adecuada, sobre ello Zapata y Mirabal (2018) proponen que los ejecutivos impulsan la motivación a través de la identificación del tipo de motivación y fomentando una coordinación de los equipos de gestión formando así un clima ideal. Silva Rodríguez (2018).

En la división de los servicios públicos el propósito decisivo continuamente es brindar calidad de servicio en la atención y cumplimiento de labores administrativas. La victoria de las empresas consiste en la idónea agencia de su desarrollo humano, lo cual incide en alzar la productividad, esta forma el recurso más relevante al endógeno de la organización lo constituye el enjuiciamiento del funcionamiento cooperativo. Sobre lo mencionado Omotunde y Alegbeleye (2021) manifiestan que el desempeño de los empleados podría considerarse como uno de los principales factores determinantes en el éxito o el fracaso de una organización.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se comprobó una relación muy significativa entre las variables clasificadas con un valor  $r = 0.757$ . Según los resultados el valor de significancia es inferior a 0.05. Por ende se valida la hipótesis general. Existe una correlación elevada, la hipótesis nula se declina y la propuesta en el estudio es admitida.
2. Se corroboró que existe relación significativa entre las variables clasificadas con un valor  $r = 0.382$  estimado. Según los resultados el valor de significancia es inferior a 0.05. Por ende se valida la hipótesis específica. Existe una correlación elevada, la hipótesis nula se declina y la propuesta en el estudio es admitida.
3. Se admitió que existe relación muy significativa entre las variables clasificadas con un valor  $r = 0.868$  estimado. Según los resultados el valor de significancia es inferior a 0.05. Por ende se valida la hipótesis específica. Existe una correlación elevada, la hipótesis nula se declina y la propuesta en el estudio es admitida.
4. Se corroboró que existe relación muy significativa entre las variables clasificadas con un valor  $r = 0.851$  estimado. Según los resultados el valor de significancia es inferior a 0.05. Por ende se valida la hipótesis específica. Existe una correlación elevada la hipótesis nula se declina y la propuesta en el estudio es admitida.
5. Se determinó que existe relación muy significativa entre las variables con un valor  $r = 0.674$  estimado. Según los resultados el valor de significancia es inferior a 0.05. Por ende se valida la hipótesis específica. Existe una correlación elevada, la hipótesis nula se declina y la propuesta en el estudio es admitida.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Teniendo en cuenta las metas y objetivos, para desarrollar un sistema de gestión que le permita planificar, organizar, dirigir y gestionar los planes y actividades institucionales. El número de trabajadores se desarrolla de manera conjunta e identifica debilidades y amenazas para fortalecer y proponer opciones para mejorar la imagen organizacional y el rendimiento laboral de forma satisfactoria.
2. Para alcanzar grados de eficiencia y eficacia en la gestión de turno. Se recomienda fortalecer la planificación que orienten los procesos en la toma de decisiones oportuna para el logro de los objetivos, que conlleve a un mejor manejo de recursos y posterior evaluación de los resultados esperados.
3. Para brindar un servicio de calidad a los usuarios, se recomienda fortalecer el aspecto de organización, para brindar un servicio de calidad se debe diseñar una estructura de organización que responda a las capacidades y funciones de cada empleado
4. Se debe fortalecer el compromiso de los empleados a través de incentivos. Para ellos se recomienda poner en marcha programas de compensación y proporcionar los recursos necesarios para que el empleados alcance también una satisfacción personal.

## REFERENCIAS

- Adriano, M. 2014. *The administrative management of the Spanish-American private institute and its impact on institutional development*.
- Albinagorta, C. (2022) *Gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de una ugel, 2022*. [Tesis para grado de Maestro en Gestión Pública. Universidad César vallejos]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102882/Albinagorta\\_SCR-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102882/Albinagorta_SCR-SD.pdf?sequence=1)
- Anabel, A., y Flores, E. (2022). *A look at administrative management and labor conflicts in Latin America*. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 4843-4849.
- ARIAS, J. (2021) *Diseño y Metodología de la Investigación*. Primera edición digital. [https://www.researchgate.net/publication/352157132\\_diseno\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion](https://www.researchgate.net/publication/352157132_diseno_y_metodologia_de_la_investigacion)
- Cardenas, J. (2015). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el personal de la oficina general de seguridad y protección del Ministerio de Defensa, Lima-2015*. [Tesis para grado de Maestro. Universidad César vallejo]. [file:///C:/Users/Alumno/Desktop/kano/MATERIAL%20DE%20INVESTIGACION%20C3%93N/antezana/referencias/C%20A1rdenas\\_MJJ.pdf](file:///C:/Users/Alumno/Desktop/kano/MATERIAL%20DE%20INVESTIGACION%20C3%93N/antezana/referencias/C%20A1rdenas_MJJ.pdf)
- Cisneros, P. (2022). *La gestión administrativa y el desarrollo organizacional de auto-center de la ciudad de Riobaba-Ecuador*. [Tesis para grado de titulación, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9003>
- Mateo, I. (2022) *La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral. Caso de estudio: distrito 24d02 la libertad – salinas educación*. [Tesis para grado e maestro, universidad estatal península de santa elena instituto de posgrado]. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/8191/UPSE-MAP-2022-0031.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hellriegel, S., Jackson, S., y Slocum, J. (2009) *Administración: Un enfoque basado en competencias*. 11ª. Edición. Cengage Learning Editores, S.A.

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2017) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Menacho I, Uribe Y, Campos H, Caruajulca W. (2018) *La incidencia de la gestión administrativa en los conflictos laborales en el proyecto especial Sierra Centro Sur en Ayacucho*. Journal of Global Management Sciences, vol. 2, núm. 1, 2019, págs. 107-16-14. DOI: <https://doi.org/10.32829/gms.v2i1.86>
- Mendoza, A. (2017) Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. Revista Dominio de las ciencias. Vol. 3, núm. 2, mayo, 2017, pp. 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- 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]. <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5890/1/ANDREA%20P.%20NU%C3%91EZ%20GUERRERO.pdf>
- Oседа, D., Carruitero, N., y Uribe, Y. (2019). *Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete*. Revista Conrado, 15(70), 129-135. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/Conrado>
- Parra, C., Márquez, B., Sánchez, L., y Mora, N. (2022). *Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala*. 593 Digital Publisher CEIT, 7(5), 30-43 <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1299>
- Siddged, H. (2019) *la gestión de recursos humanos y su rol en la excelencia institucional*. Volumen 4 Asunto 2 Página 185-202. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000518417600015>

- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional. Marco para mejorar el desempeño del capital humano*. 3Ciencias. Editorial Área de innovación y desarrollo, SL.
- Sánchez, E. y Gallo, G. (2017) *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Víctor Álvarez Huapaya” – Ayacucho*, 2017. [Tesis de grado Maestro en Gestión Pública, Universidad César vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20148>
- 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*. [Tesis para optar por el grado de Maestro, Universidad de Montemorelos].  
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1008>
- Oluwatobi, O. y Gabriel, A. (2021) *Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria*. *The Journal of Academic Librarianship*. Volume 47, Issue 2.  
<https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>
- Ríos, O. (2018) *Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay* [Tesis para grado de Maestra. Universidad César vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27593>
- Zapata, G., y Mirabal, A. (2018). *Capacidades Dinámicas de la Organización: Revisión de la Literatura y un Modelo Propuesto*. *Investigación administrativa*, 47(121), 1-21.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782018000100005](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782018000100005)

## ANEXOS



**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO:** gestión administrativa y el desempeño del personal administrativo de la municipalidad provincial de Abancay- 2021 Autora: Jessica Verónica Antezana Leiva

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿En qué grado la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de un municipio Provincial de Abancay 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>a) ¿Cuál es el grado en que el planeamiento se relaciona con el desempeño laboral? b) ¿Cuál es el grado en que la organización se relaciona con el desempeño laboral? c) ¿Cuál es el grado en que la dirección se relaciona con el desempeño laboral? d) ¿Cuál es el grado en que el control se relaciona con el desempeño laboral?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Establecer el grado de relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de un municipio provincial de Abancay periodo 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Establecer el grado de relación entre el planeamiento y el desempeño laboral en el Municipio Provincial de Abancay 2021. b) Establecer el grado en que la organización se relaciona con el desempeño laboral. c) Establecer el grado en que la dirección ser relaciona con el desempeño laboral. d) Establecer el grado en que el control se relaciona con el desempeño laboral.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>La gestión administrativa guarda relación relevante con el desempeño laboral del personal administrativo de un municipio provincial de Abancay año 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>a) La planificación guarda relación relevante con el desempeño laboral. b) La organización guarda relación relevante con el desempeño laboral. c) La dirección guarda relación relevante con el desempeño laboral. d) El control guarda relación relevante con el desempeño laboral.</p>	<b>V.I: Gestión administrativa</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Nivel y rango</b>
			D1. Proceso de planificación.	Importancia, tipos de planeación, proceso de planeación,	1,2,3,4,5,	Escala de tipo Likert	1, Nunca 2. Casi nunca. 3. A veces 4. Casi siempre. 5. Siempre
			D2. Proceso de organización.	Estructura organizacional, jerarquía, coordinación.	6,7,8,9,10		
			D3. Proceso de dirección.	Estructura organizacional, jerarquía, coordinación.	11,12,13,14,15,		
			D4. Proceso de control.	Comunicación, motivación y liderazgo.	16,17,18,19,20		
			<b>V.D: Desempeño Laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas</b>	<b>Nivel y rango</b>
			D1. Eficiencia	Oportunidades y conocimiento.	1,2,3,4,5	Escala de tipo Likert	1, Nunca 2. Casi nunca. 3. A veces 4. Casi siempre. 5. Siempre
			D2. Responsabilidad	Organización, información y responsabilidad	6,7,8,9,10		
D3. Motivation	Ambiente y cooperación	11,12,13,14,15					
D4. Productividad	Experiencia y conocimiento	16,17,18,19,20					

TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA INFERENCIAL
<p>La presente investigación es de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. Asimismo es de tipo básica ya que sirve como base teórica para futuras investigaciones, de alcance descriptivo correlacional, analiza el comportamiento de una variable frente a otra variable, en la primera se describen las características de la variables en estudio y segunda se constata si tienen relación las variables de estudio. (Arias, 2021).</p>	<p><b>Población.</b> La población estuvo conformado por 30 trabajadores del municipio. La muestra usada en este estudio está constituida en forma aleatoria por 30 trabajadores que forman la población total del municipio provincial.</p>	<b>VARIABLE 1. GESTION ADMINISTRATIVA</b>	<b>DESCRIPTIVA</b>
		Técnica: Encuesta	Se utilizó el Microsoft Excel para la elaboración de tablas y figuras estadística en la presente de los resultados por dimensiones.
		Instrumento: Cuestionario	
		Autor: Jessica Verónica Antezana Leiva	
		Ámbito de aplicación: Municipalidad provincial de Abancay, período 2021	<b>INFERENCIAL</b>
		<b>VARIABLE 2. DESEMPEÑO LABORAL</b>	Se realizó el análisis e interpretación de los resultados acorde con los objetivos de la investigación y verificar la correlación de las variables con la medida Estadística Pearson.
		Técnica: Encuesta	
		Instrumento: Cuestionario	
		Autor: Jessica Verónica Antezana Leiva	
		Ámbito de aplicación: Municipalidad provincial de Abancay, período 2021	Se utilizó el software SPSS en su versión reciente y para la prueba de hipótesis se utilizar la prueba correlación de Perason y poder contrastar La hipótesis de investigación
Forma de administración: individual			

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

#### FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

Estimado Señor (a): Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el trabajo de investigación titulado: “**Gestión administrativa y desempeño del personal administrativo de un municipio de la provincia de Abancay, 2021**”, por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Lea con detenimiento y marque con un aspa la alternativa que mejor se ajuste a su realidad.

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

DIMENSIÓN		ÍNDICES				
N°	PLANEACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Existe proactividad por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay?					
2	¿Considera Ud. que existe iniciativa por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay a la hora de efectuar actividades programadas?					
3	¿Considera Ud. que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay tienen conductas positivas en la institución					
4	¿Considera Ud. ¿Qué tiene autonomía para tomar decisiones?					
5	¿Considera Ud. que percibe motivación en la institución en el cuál labora?					
ORGANIZACIÓN						
6	¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en puesto laboral?					
7	¿Considera que la institución, brinda adecuada orientación a los usuarios?					
8	¿Los trabajadores de la municipalidad trabajan acorte al indicador de eficiencia y eficacia?					
9	¿Los trabajadores de la municipalidad resuelven oportunamente los conflictos que se presentan por parte de los usuarios?					
10	¿El jefe envía a capacitación en la mejora de atención a que brinda a los usuarios?					
DIRECCIÓN						
11	El liderazgo directivo influye en el logro de objetivos					
12	Existe liderazgo de la autoridades en su institución					
13	¿Se coordina las actividades laborales?					
14	¿Se respalda en los equipos de trabajo para el logro e objetivos?					
15	¿Se toma en cuenta la opinión de los servidores públicos?					
CONTROL						
16	¿Se verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
17	¿Se identifica la responsabilidades laborales de los colaboradores?					
18	¿Se cuenta con un órgano de control interno MDP?					
19	¿Hay control de calidad?					
20	¿Se cumple con los procedimientos estipulados?					



CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

Estimado Señor (a): Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el trabajo de investigación titulado: “**Gestión administrativa y desempeño del personal administrativo del municipio provincial de Abancay, 2021**”, por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Lea con detenimiento y marque con un aspa la alternativa que mejor se ajuste a su realidad.

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

DIMENSIÓN		ÍNDICES				
N°	EFICIENCIA	1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?					
2	Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?					
3	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?					
4	¿Considera Ud. que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante el mes o trimestre?					
5	¿Considera que los demás trabajadores de su institución cumplen sus funciones adecuadamente?					
RESPONSABILIDAD						
6	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo en su institución?					
7	¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de la Institución y/o oficinas?					
8	¿Existe colaboración y/o ayuda por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?					
9	¿Se siente comprometido con la actual gestión del municipio?					
10	¿Cumple con sus responsabilidades asignadas?					
MOTIVACIÓN						
11	¿La entidad brinda los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones?					
12	¿Toman en cuenta sus necesidades laborales?					
13	¿La entidad muestra interés en su desarrollo personal					
14	¿Observa en sus compañeros compromiso con la institución?					
15	¿Considera que cumple con los objetivos de la institución?					
PRODUCTIVIDAD						
16	¿Tiene condiciones para aceptar sugerencias para mejorar el trabajo?					
17	¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño en el trabajo					
18	¿Es eficiente con el manejo de los recursos?					
19	¿Cumple con las responsabilidades asumidas?					
20	¿Los cargos de su institución están bien identificados?					

GRACIAS POR SU COLABORACION

## Anexo 3. Validación de instrumentos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Magister **DAVID SAULO PAJUELO LLASHAG**

**Presente.**

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de posgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2020-1, aula 303, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

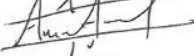
El título nombre del proyecto de investigación es: "**COMPETENCIA Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY-2021**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma :   
Nombre completo : Jessica Verónica Antezana Leiva  
DNI : 42929804

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable:

*Robbins (2004), sostiene que el desempeño laboral es uno de los pilares de la psicología conductual del trabajador, está vinculado a la formulación de objetivos y metas, la cual, influye en el comportamiento y perfecciona el desempeño, por cuanto contribuye a la persona a diferenciar sus esfuerzos en metas difíciles y fáciles*

### DIMENSIONES DE LAS VARIABLES:

#### 1.-Variable 1. Gestión administrativa.

El Desarrollo administrativo formado por un conjunto de acciones o actividades administrativas ejecutadas por el directivo en la organización para el cumplimiento de los objetivos o metas propuestas considerando como ejes principales la planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato, 2006, p. 15)

#### 2.- Variable 2. Desempeño laboral

Responsabilidades y funciones laborales de todo trabajador de acuerdo a su comportamiento profesional en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales de acuerdo al desenvolvimiento profesional. (Chiavenato, 2004, p. 359)

estructura y secuencia lógica. La coherencia deriva del enlace correcto de todas las palabras que expresamos. El comunicador coherente está consciente de la ilación de las ideas, ya que la falta de coherencia trae como resultado inmediato la falta de claridad,

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**  
**Variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Proceso de planeación	Importancia. Tipos de planeación. Proceso de planeación.	1,2,3,4,5	Escala de tipo Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	Proceso de organización	Estructura organizacional departamentalización. Jerarquía coordinación.	6,7,8,9,10	
	Proceso de dirección	Estructura organizacional departamentalización. Jerarquía Coordinación	11,12,13,14,15	
	Proceso de control	Comunicación Motivación liderazgo	16,17,18,19,20	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Calidad de vida en el trabajo	Oportunidades Reconocimiento	1,2,3,4,5	
	Relaciones laborales	Ambiente Cooperación	6,7,8,9,10	
	Capacitación y desarrollo	Experiencia Conocimiento	11,12,13,14,15	
	Desarrollo organizacional	Organización Información responsabilidad y	16,17,18,19,20	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>VARIABLE: GESTION POR COMPETENCIA</b> ¿Existe proactividad por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay?							
2	¿Considera Ud. que existe iniciativa por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay a la hora de efectuar actividades programadas?							
3	¿Considera Ud. que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay tienen conductas positivas en la institución?							
4	¿Considera Ud. que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?							
5	¿Considera Ud. que percibe motivación en la institución en el cuál labora?							
6	¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en puesto laboral?							
7	¿Considera que la institución, brinda adecuada orientación a los usuarios?							
	<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera Ud. que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?							
2	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?							
3	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?							
4	¿Considera Ud. que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante el mes o trimestre?							
5	¿Considera que los demás trabajadores de su institución, cumplen sus funciones adecuadamente?							
6	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo en su institución?							
7	¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de la institución y/o oficinas?							
8	¿Existe colaboración y/o ayuda por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?							



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: PAJUELO LLASHAG DAVID SAULO DNI: 41368881

Especialidad del validador: Maestro en Administración con Mención en Gestión Pública.....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

26 de mayo del 2021.



Mg. David S. Pajuelo Llashag  
D.N.I. 41368881

-----  
Firma del Experto Informante.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Magister **JOSE ENRIQUE VARGAS OVIEDO**

**Presente.**

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de posgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2020-1, aula 303, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **"COMPETENCIA Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY-2021"**

"y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

: 

Nombre completo : Jessica Verónica Antezana Leiva  
DNI : 42929804

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable:

*Robbins (2004), sostiene que el desempeño laboral es uno de los pilares de la psicología conductual del trabajador, está vinculado a la formulación de objetivos y metas, la cual, influye en el comportamiento y perfecciona el desempeño, por cuanto contribuye a la persona a diferenciar sus esfuerzos en metas difíciles y fáciles*

### DIMENSIONES DE LAS VARIABLES:

#### 1.-Variable 1. Gestión administrativa.

El Desarrollo administrativo formado por un conjunto de acciones o actividades administrativas ejecutadas por el directivo en la organización para el cumplimiento de los objetivos o metas propuestas considerando como ejes principales la planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato, 2006, p. 15)

#### 2.- Variable 2. Desempeño laboral

Responsabilidades y funciones laborales de todo trabajador de acuerdo a su comportamiento profesional en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales de acuerdo al desenvolvimiento profesional. (Chiavenato, 2004, p. 359)

estructura y secuencia lógica. La coherencia deriva del enlace correcto de todas las palabras que expresamos. El comunicador coherente está consciente de la ilación de las ideas, ya que la falta de coherencia trae como resultado inmediato la falta de claridad,

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**Variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Proceso de planeación	Importancia. Tipos de planeación. Proceso de planeación.	1,2,3,4,5	Escala de tipo Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	Proceso de organización	Estructura organizacional departamentalización. Jerarquía coordinación.	6,7,8,9,10	
	Proceso de dirección	Estructura organizacional departamentalización. Jerarquía Coordinación	11,12,13,14,15	
	Proceso de control	Comunicación Motivación liderazgo	16,17,18,19,20	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Calidad de vida en el trabajo	Oportunidades Reconocimiento	1,2,3,4,5	
	Relaciones laborales	Ambiente Cooperación	6,7,8,9,10	
	Capacitación y desarrollo	Experiencia Conocimiento	11,12,13,14,15	
	Desarrollo organizacional	Organización Información responsabilidad y	16,17,18,19,20	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>VARIABLE: GESTION POR COMPETENCIA</b> ¿Existe proactividad por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay?							
2	¿Considera Ud. que existe iniciativa por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay a la hora de efectuar actividades programadas?							
3	¿Considera Ud. que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay tienen conductas positivas en la institución?							
4	¿Considera Ud. que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?							
5	¿Considera Ud. que percibe motivación en la institución en el cuál labora?							
6	¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en puesto laboral?							
7	¿Considera que la institución, brinda adecuada orientación a los usuarios?							
	<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera Ud. que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?							
2	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?							
3	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?							
4	¿Considera Ud. que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante el mes o trimestre?							
5	¿Considera que los demás trabajadores de su institución, cumplen sus funciones adecuadamente?							
6	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo en su institución?							
7	¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de la institución y/o oficinas?							
8	¿Existe colaboración y/o ayuda por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: JOSE ENRIQUE VARGAS OVIEDO DNI: 31009264

Especialidad del validador: *Mg. Sc. Economía AERISOLA - UNATM*

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

26 de Mayo .del 2021.

  
-----  
Firma del Experto Informante.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Magister **GERMAN ROBERTO AZURIN BALLON.**

### Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de posgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2020-1, aula 303, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "**COMPETENCIA Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY-2021**"

"y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

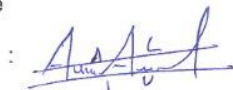
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

: 

Nombre completo : Jessica Verónica Antezana Leiva

DNI : 42929804

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable:

*Robbins (2004), sostiene que el desempeño laboral es uno de los pilares de la psicología conductual del trabajador, está vinculado a la formulación de objetivos y metas, la cual, influye en el comportamiento y perfecciona el desempeño, por cuanto contribuye a la persona a diferenciar sus esfuerzos en metas difíciles y fáciles*

## DIMENSIONES DE LAS VARIABLES:

### 1.-Variable 1. Gestión administrativa.

El Desarrollo administrativo formado por un conjunto de acciones o actividades administrativas ejecutadas por el directivo en la organización para el cumplimiento de los objetivos o metas propuestas considerando como ejes principales la planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato, 2006, p. 15)

### 2.- Variable 2. Desempeño laboral

Responsabilidades y funciones laborales de todo trabajador de acuerdo a su comportamiento profesional en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales de acuerdo al desenvolvimiento profesional. (Chiavenato, 2004, p. 359)

estructura y secuencia lógica. La coherencia deriva del enlace correcto de todas las palabras que expresamos. El comunicador coherente está consciente de la ilación de las ideas, ya que la falta de coherencia trae como resultado inmediato la falta de claridad,



**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**  
**Variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Proceso de planeación	Importancia. Tipos de planeación. Proceso de planeación.	1,2,3,4,5	Escala de tipo Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	Proceso de organización	Estructura organizacional departamentalización. Jerarquía coordinación.	6,7,8,9,10	
	Proceso de dirección	Estructura organizacional departamentalización. Jerarquía Coordinación	11,12,13,14,15	
	Proceso de control	Comunicación Motivación liderazgo	16,17,18,19,20	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Calidad de vida en el trabajo	Oportunidades Reconocimiento	1,2,3,4,5	
	Relaciones laborales	Ambiente Cooperación	6,7,8,9,10	
	Capacitación y desarrollo	Experiencia Conocimiento	11,12,13,14,15	
	Desarrollo organizacional	Organización Información responsabilidad y	16,17,18,19,20	

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>VARIABLE: GESTION POR COMPETENCIA</b> ¿Existe proactividad por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay?							
2	¿Considera Ud. que existe iniciativa por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay a la hora de efectuar actividades programadas?							
3	¿Considera Ud. que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay tienen conductas positivas en la institución?							
4	¿Considera Ud. que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?							
5	¿Considera Ud. que percibe motivación en la institución en el cuál labora?							
6	¿Considera que recibe capacitación adecuada de la función que efectúa en puesto laboral?							
7	¿Considera que la institución, brinda adecuada orientación a los usuarios?							
	<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera Ud. que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?							
2	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?							
3	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?							
4	¿Considera Ud. que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante el mes o trimestre?							
5	¿Considera que los demás trabajadores de su institución, cumplen sus funciones adecuadamente?							
6	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo en su institución?							
7	¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad, entre tus compañeros de la institución y/o oficinas?							
8	¿Existe colaboración y/o ayuda por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: GERMAN ROBERTO AZURIN BALLON   DNI: 31012297  
Especialidad del validador: *G.E.S.T. D.P.N. Publicación*

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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

26 de mayo del 2021

-----  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 4. Carta de presentación

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
"Año del Bicentenario del Perú; 200 años de"

Lima, 09 de Junio de 2021

**Carta P. 175-2021-UCV-EPG-SP**

COUNTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
GUIDO CHAHUAYLLA MALDONADO  
ALCALDE  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY - APURÍMAC

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ANTEZANA identificado(a) con DNI/CE N° 42929804 y código de matrícula programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad sede su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**COMPETENCIA Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO PROVINCIAL DE ABANCAY - 2021**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a la información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

  
*Ruth Angélica Chicana Becerra*  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY**  
Exp. N°: 8082-2021  
Recepcionado: 11/06/2021 09:51:56 AM  
Nro Folios:  
DNI / RUC:  
Administración:  
ANTEZANA LEIVA JESSICA  
Dirección:  
Solicita:  
TRABAJO DE TESIS PARA POST GRADO  
Derivado a:  
Municipalidad Provincial de  
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
Estado: ENTRAMITE  
Usuario MPA: Rosario Merino  
Codigo QR  
  
Fecha y Hora de Impresión: 11/06/2021 9:52:10

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

f | t | i | y



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PACHECO MENDOZA JOSMEL ROY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "COMPETENCIA Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ABANCAY - 2021", cuyo autor es ANTEZANA LEIVA JESSICA VERONICA, 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 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.

LIMA, 19 de Agosto del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PACHECO MENDOZA JOSMEL ROY <b>DNI:</b> 40076503 <b>ORCID</b> 0000-0002-2251-8092	Firmado digitalmente por: JPACHECOME26 el 19- 08-2021 20:07:34

Código documento Trilce: TRI - 0187786