



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Mendoza Ibarra, Jeyson Ronald (orcid.org/0000-0001-5876-7931)

ASESORA:

Mg. Villa Santillan, Maria Silvia (orcid.org/0000-0003-1971-2545)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico en primer lugar a nuestro Dios, por brindarnos salud, el bienestar en nuestro hogar y por iluminarme a no decaer en el proceso de obtener el grado de maestro.

A mis padres, y mis hermanas que día a día me acompañaron y me orientaron por el camino del bien y no decaer en vicios, por querer que sea mejor persona.

Agradecimiento

A mi asesora la Mtra. Villa Santillán, María Silvia, por brindarme su apoyo y sabiduría en el desarrollo de mi tesis. Así mismo agradezco a la Universidad César Vallejo, y a toda su plana docente por permitirme desarrollar profesionalmente.

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	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

TABLA 1. Distribución de frecuencias de la variable Gestión Administrativa	18
TABLA 2. Distribución de frecuencias de la variable Gestión Administrativa según sus dimensiones	19
TABLA 3. Distribución de frecuencias de la variable Desempeño Laboral	20
TABLA 4. Distribución de frecuencias de la variable Desempeño Laboral según sus dimensiones	21
TABLA 5. Prueba de normalidad	22
TABLA 6. Correlación de variables gestión administrativa y desempeño laboral	23
TABLA 7. Correlaciones entre planeación y desempeño laboral	24
TABLA 8. Correlaciones entre organización y desempeño laboral	25
TABLA 9. Correlaciones entre la dirección y desempeño laboral	26
TABLA 10. Correlaciones el control y el desempeño laboral	27

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022. El enfoque de la investigación es cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformado por 72 colaboradores de la municipalidad, con una muestra de 50 locadores de servicio elegidos mediante el muestreo no probalístico intencional, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, obteniendo información relacionada a la gestión administrativa y desempeño laboral, como resultado respecto a la variable gestión administrativa se obtuvo que el 64% se ubica en un nivel regular, mientras que el 36.0% en un nivel bueno, en cuanto al desempeño laboral los locadores resaltaron que el 78.00% se sitúa en el nivel bueno, mientras que el 22.0% se ubica en un nivel regular, concluyendo que no existe relación considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022, esto debido a que falta implementar y llevar a cabo lo que es la gestión administrativa, que tiene que ver también con la gestión del personal que labora en la entidad.

Palabras clave: Gestión Administrativa, locadores, municipalidad.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that exists between the Administrative Management and the job performance of the service locators of the Provincial Municipality of Bolognesi, Ancash, 2022. The research approach is quantitative, basic type, correlational descriptive level and non-experimental cross-sectional design, the population was made up of 72 employees of the municipality, with a sample of 50 service locators chosen through intentional non-probalistic sampling, for data collection the survey technique and the instrument were used. was the questionnaire, obtaining information related to administrative management and work performance, as a result regarding the administrative management variable, it was obtained that 64% is located at a regular level, while 36.0% at a good level, in terms of performance labor the landlords highlighted that 78.00% is at the good level, while 22.0% is located ca at a regular level, concluding that there is no considerable relationship between the administrative management and the work performance of the service locators of the Provincial Municipality of Bolognesi, Ancash, 2022, this is due to the fact that it is necessary to implement and carry out what is the administrative management, which also has to do with the management of the personnel that works in the entity.

Keywords: Administrative Management, pagers, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional la gestión administrativa el proceso de mayor importancia que se realiza en una organización (Falconi et al., 2019); de forma semejante Salazar et al. (2018) especifica que la gestión administrativa tiene que ver mucho con las actividades que se realizan de forma permanente y coordinada por la empresa para dirigir y controlar la organización; permitiendo mayor eficiencia, productividad, iniciativa y flexibilidad en la gestión, del mismo modo, Amador (2003) menciona, para que una organización logre los objetivos propuestos es necesario contar con una buena planificación y organización. También mencionar que dentro de la gestión administrativa se trabaja lo que es la gestión del personal, que va ser fundamental para el éxito o el fracaso de cualquier organización, según Armijos et al. (2019) refieren que los recursos humanos son la parte fundamental con los que cuenta una organización, y que no solo implica la selección y contratación del personal sino también poder brindarles el reconocimiento, que cuenten con los derechos laborales, y que puedan tener una estabilidad dentro de la empresa.

Según un informe realizado por la Organización Internacional del trabajo (2018), la economía informal en el mundo maneja alrededor de 60% de la población que se encuentra laborando, y la mayoría de ello en los países emergente, no contando con derechos laborales, derechos sociales y de condiciones de trabajo decentes”; en América latina se precisa que existe al menos 140 millones de trabajadores que laboran en condición de trabajo indecentes, representando alrededor de 50% de los trabajadores.

Actualmente en el Perú, según la Pontificia Universidad Católica del Perú (2018) en un sondeo realizado determinaron que en el Perú al menos el 58% de los trabajadores no gozan de seguro de salud; el 70% no percibe gratificaciones; seguido del 74% que no tienen vacaciones pagadas, de igual manera servir (2017) en un reporte de información estadística que fue realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, detectaron que al menos en el sector público existen 170 mil trabajadores que son contratados bajo la modalidad de locadores, y muchas veces desnaturalizando los contratos de locación, generando informalidad en cuanto a la contratación de servicios dentro de los tres niveles de gobierno, lo que hace que el ejercicio laboral de los trabajadores no sea el adecuado para cumplir con las metas y merme la eficacia de trabajo que realizan.

Y a nivel local en la Municipalidad de Bolognesi actualmente vienen contratando colaboradores bajo el régimen del Decreto legislativo 276, y también contratos bajo la modalidad de locadores; del total del personal que contrata la institución, la mayoría de trabajadores son locadores, significa que las personas contratadas bajo esta modalidad no gozan de los beneficios laborales como compensación por Tiempo de Servicios, Essalud, vacaciones pagadas y aportes al fondo de pensiones, sin embargo, la exigencia por el desempeño de las actividades laborales para este grupo de trabajadores es mayor y/o igual al de los contratados por el régimen 276, ya que tienen que cumplir con un horario laboral establecido por recursos humanos, según BDO Outsourcing S.A.C (2020), este tipo de contratos se desnaturaliza cuando la entidad solicita el cumplimiento de una jornada de trabajo, proporciona las herramientas de trabajo, solicita la ejecución de funciones continuas al interior del centro de labores, lo cual genera en el personal un bajo rendimiento y desempeño en sus labores, de igual forma Asesoría Financiera Tributaria para Emprender (2021), menciona que la modalidad de locación de servicios es muy diferente a la de otros regímenes laborales, y tiene otro tipo de manejo, por ello mencionar que actualmente se realiza una mala gestión del personal para lo cual se contrata, ya que los locadores en esta entidad prestan servicios bajo un horario laboral, y se solicita la permanencia dentro del ambiente laboral, desnaturalizando este tipo de contratos, y afectando el desempeño laboral de los locadores.

Se plantea el siguiente problema general de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022? Y como problemas específicos se formularon las siguientes ¿Cuál es la relación que existe entre la planeación y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre el control y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022?.

La justificación teórica, porque en la investigación se analizó las variables gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores de servicio desde las teorías que lo sustentan, dada la relevancia social servirá como base para la toma de decisiones en mejorar la gestión de personal de la Municipalidad Provincial de Bolognesi y a los trabajadores a que puedan ser reivindicados en sus derechos laborales; desde el punto de vista práctico ayuda a las autoridades a valorar la gestión del personal y a mejorar los procesos que implica la gestión administrativa; y en lo metodológico, se aporta un instrumento validado por expertos y con alto nivel de confiabilidad que podrá ser utilizados por otros investigadores.

Se propuso como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

como objetivos específicos se establecieron las siguientes: Determinar la relación que existe entre la planeación y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022, determinar la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022, determinar la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022 y por ultimo determinar la relación que existe entre el control y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

La hipótesis general de la investigación refiere que existe relación considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores, 2022, así mismo las hipótesis específicas aluden que la existe relación considerable entre la planeación y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022, existe relación considerable entre la organización y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022, existe relación considerable entre la dirección y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022 y que existe relación considerable entre el control y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se comienza el presente capítulo haciendo remembranza de los trabajos previos consultados que ya fueron estudiados por otros autores, a nivel internacional, Isabel, et al. (2018) realizó un informe de la gestión empresarial en las Pymes, brindando ciertos beneficios de la correcta aplicación e incidencia que puede tener la gestión administrativa dentro de una empresa, como también lo vital que puede llegar a ser el aporte en el logro del éxito de toda empresa, para ello el autor aplicó la metodología de estudio cuali-cuantitativo a la gestión administrativa de las pymes en el Ecuador, a parte del sustento teórico el autor tomó en cuenta también cifras y datos estadísticos que ayudaron a complementar, comprender y comprobar la investigación, concluyendo de que la gestión administrativa es trascendental en una pyme, ya que si se aplica de una manera correcta la gestión administrativa va ser vital para el progreso y evolución de las pymes, de la misma forma va permitir ver las fortalezas que tienen que ser sostenidas y ser progresivas, e identifica las debilidades que se tienen que atender y mejorar en esa parte para el beneficio de la empresa.

Manjarrez, et al. (2020) determinó la motivación y su acontecimiento en el desempeño laboral, la metodología que aplicó fue el enfoque cualitativo y de orden descriptivo, donde se utilizaron métodos teóricos que incluyen el sintético y el histórico lógico, los instrumentos que se utilizaron fueron la entrevista y el cuestionario que se aplicó a los empleados que trabajan en los establecimientos hoteleros, la información recopilada se procesó usando el SPSS 22.0, llegando a la conclusión, de que el empleado debe de ser autónomo, esto es el punto para incrementar su motivación, al desarrollar sus responsabilidades con independencia sin que haya mucho control de sus superiores y dándole valor a su trabajo, dentro de área por muy pequeña que sea la motivación estará asegurada, reconociendo que la que es más importante la motivación interna que la externa, basado regularmente en el dinero, conformándose con el sueldo básico y que el empleador cumpla con todos los beneficios de ley.

Balcázar (2020) planteó comprobar la gestión administrativa de los hospitales, y destacar como afecta positiva o negativamente la calidad de vida de las personas, la metodología que aplicó fue el enfoque cualitativo descriptivo, realizando una investigación de los informes de auditoría de las E.S.E., verificando

el proceso de gestión administrativa, extrayendo y recopilando datos importantes para el análisis, la población estuvo conformado por 54 empresas públicas del estado de Cundinamarca, concluyendo de que existe deficiencias en la gestión administrativa, generando impactos negativos dentro de la población, también se evidencio que las entidades no están cumpliendo con los objetivos estratégicos como la de garantizar el derecho a la salud, de esta manera es necesario fortalecer la gestión administrativa en los hospitales para evitar un deterioro patrimonial por gestiones pésimas, con el fin de contribuir a la mejora y desarrollo de la región.

Mayorca et al. (2020) implementó un marco sistemático del desempeño como fuente principal que induce las diferentes potencias de trabajo de las personas al mantenimiento, progreso y duración de las organizaciones, ello presume la actualización constante de las capacidades de las personas que conforma la organización para fortalecer el poder realizador del trabajo, la metodología que empleo para el desarrollo de su investigación fue cualitativa apoyado en el diseño documental y un análisis exhaustivo de las fuentes consultadas correspondientes al siglo XX y comienzos del siglo XXI, en donde la interpretación fue realizada utilizando la metodología hermenéutica motivado en el interés de conseguir bases teóricas por las que se debe guiar el desempeño, el autor concluye dando a conocer que el desempeño se consolida desde la experiencia y el conocimiento que las personas obtienen con los años en los diversos trabajos que realiza, o en cualquier otro espacio mediante la socialización con otras personas y con otras cosas, de esta manera el aprendizaje obtenido se comparte para favorecer al progreso y desarrollo de las otras personas, en lo personal, social y la sostenibilidad de la organización.

Saavedra et al. (2020) especificó la complacencia laboral en la gestión administrativa, para ello la metodología que empleo fue básica, de diseño no experimental descriptiva con una revisión sistemática, para la recaudación de datos se fabricó una tabla para el registro de datos y en la revisión bibliográfica se recopilaron información relevante de artículos científicos, referido a la gestión administrativa y satisfacción laboral. El autor concluye haciendo mención, la satisfacción laboral de los colaboradores en la gestión administrativa es como se siente cada uno de ellos en su centro laboral, donde los colaboradores no están del todo satisfechos por distintas razones como, la baja remuneración, ambientes de

trabajos inadecuados y la falta de liderazgo. Por ello hace falta tácticas que lleve a la organización hacia sus objetivos, esto va ayudar al acatamiento de las metas establecidas.

A nivel nacional Llanos (2018) estableció la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. La metodología que empleo fue aplicada, hipotético deductivo, de diseño no experimental de corte transversal y descriptivo correlacional, en donde la muestra quedó formada por 90 personales, para el acopio de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta y como instrumento utilizo el cuestionario. Para el análisis de correlación se utilizó la medida de dependencia no paramétrica de Spearman, como resultado se obtuvo una correlación positivamente considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, el autor concluye mencionando de que existe una relación positiva entre gestión administrativa y el desempeño laboral.

Pashanasi, et al. (2021) en su artículo estudió los temas relevantes que se estudian respecto al desempeño laboral en Latinoamérica. Para ello la metodología que utilizaron fue el análisis sistemático de la literatura, para lo cual incluyó investigaciones relevante y suficiente que abarca a la literatura teórica, donde selecciono estudios originales de revistas científicas, como resultado obtuvo que los contenidos más se estudian son los relacionados al trabajo en equipo de la mano de la eficiencia, otro es la orientación hacia el logro de objetivos y los factores que guardan relación con los antes mencionado que suelen influir y optimizar el desempeño laboral de los colaboradores.

Hanco et al. (2021) propuso como objetivo estudiar las relaciones interpersonales de los trabajadores de los hostales de puno y comprobar el desempeño laboral de los mismos, para el estudio el método que empleo fue de enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental, donde la población quedo conformado por cuarenta hostales de 3 estrellas, y de ello se escogió una muestra de 16 hostales, con un total de 84 trabajadores. La técnica aplicada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento contenidos por 15 interrogantes que fueron medidos mediante la escala Likert. Como resultado obtuvieron que el 44.1% mencionaron que la comunicación en los hoteles es buena, el 20.2% se sitúa en un nivel regular. Concluyendo así que el desempeño laboral de los trabajadores de los hoteles de Puno es bueno.

Mamani et al. (2019) en su tesis formuló desplegar y examinar el desempeño laboral de los colaboradores de diferentes organizaciones importantes, conocimientos y definiciones, el método utilizado para este trabajo realizo revisiones teóricas de tipo descriptiva; donde se recogió datos de diferentes trabajos de investigación de diferentes autores sobresalientes, artículos, revistas antecedentes para poder comparar las afirmaciones respecto al desempeño laboral, sobre este trabajo realizado el autor como conclusión menciona de que el desempeño laboral es trascendental dentro de una organización, ya que si se tiene una buena administración se va lograr los objetivos y metas que las entidades se tracen.

Herrera (2019) propuso fijar el nivel de la gestión administrativa según los colaboradores, para ello la metodología fue deductivo, diseño no experimental, de nivel descriptivo y de corte transeccional, la muestra se conformó con 115 colaboradores administrativos, la técnica empleada en la recolección de datos fue la encuesta, recogidos en un tiempo específico, mediante la aplicación del instrumento que es el cuestionario, recogiendo toda la información necesaria para el estudio en un período, el investigador después procesar los datos recolectados concluye en cuanto al objetivo general que el 45.2% del personal, consideran como regular, el 42.6% consideran que se está desplegando una buena gestión administrativa, mientras que el 12.2% declaran como mala la gestión.

Capcha (2018) encontró la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, el método utilizado por el autor es un diseño correlacional no experimental, la población se conformó por 50 serenos, y la muestra fue ordenado de acuerdo al total de la población seleccionada por la técnica de muestreo censal, en la obtención de datos se fabricó un cuestionario por cada variable de investigación, para procesar las informaciones que fueron recogidas en forma de tablas y figuras, y se utiliza la estadística descriptiva y de prueba de hipótesis, e inferencial estadística, luego de que al procesar toda la información recolectada, el investigador concluyó que existe una relación significativa entre las dos variables y que es importante para la empresa, tal como lo refleja utilizando el coeficiente de correlación $r = r. 0,814$ y el nivel de significación es inferior a 0,000 en comparación con la región crítica de 0,05.

Requejo (2018) En su tesis de maestría estableció aplicar estrategias motivacionales que mejoren el desempeño laboral. El método utilizado en su investigación es experimental con un diseño preexperimental, la muestra estuvo conformada por 52 empleados de la municipalidad, para la obtención de datos se usó la técnica de la encuesta, en la cual se utilizó como instrumento 01 cuestionario que consta de 20 preguntas, que incluyen 3 dimensiones, como resultado se obtuvo un grado de significancia de 0.000, afirmando la hipótesis alterna, así mismo el autor concluye mencionando que la motivación laboral afecta el desempeño de los empleados.

Pacheco (2019) en su tesis el autor planteo explorar el entorno organizacional y el desempeño laboral de los servidores, razón por la cual el autor la metodología que empleo fue no experimental, de diseño correlacional causal y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 35 servidores públicos, para la obtención de datos se empleó dos cuestionarios debidamente validados, como resultado se obtuvo $Rho = 0.690$; $p < 0.05$, al obtener esos resultados el autor concluye nombrando que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad.

Bendezú (2020) en su trabajo estableció la correlación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los funcionarios. La metodología fue básica, de tipo cuantitativo, de nivel descriptiva correlacional. La muestra quedo conformado por 24 docentes, luego del procesamiento de datos se obtuvo como resultado una correlación positiva alta de 0.892, al obtener este resultado el autor concluye estableciendo que ambas variables se relacionan significativamente.

Respecto a las bases teóricas referente a la primera variable gestión administrativa, Stoner y Wankel (1989) refieren que la gestión administrativa consta de dos partes, la administración científica y la teoría organizacional clásica, donde el primero tiene que ver con lograr productividad de acuerdo y según la eficiencia del trabajador, la segunda se refiere a liderar organizaciones complejas que tiene cuatro funciones: planificar, organizar, dirigir y controlar” , por ello se dice que la teoría clásica es bien conocida ya que es un proceso de gestión con el propósito de planificar, organización, ejecución y control para aumentar la eficiencia mediante la gestión de recursos humanos. Chiavenato (2019)

También abordaremos lo que es la teoría neoclásica que refiere que el gran desarrollo de las diferentes organizaciones a nivel mundial, buscando respuestas que se relacionan con el dilema de centralización versus descentralización. En donde gran parte del trabajo neoclásico se dirige a los factores que conducen a la descentralización, así como a las ventajas y desventajas que crea. El mismo autor también muestra que la teoría científica tiene cuatro Principios: a) Desarrollar un proceso científico para cada componente el trabajo realizado por el individuo; b) seleccionar al personal científicamente para luego capacitarlos; c) Distribuir el trabajo y las responsabilidades tanto como sea posible y que guarde igualdad entre la dirección y los empleados; d) cooperar con trabajadores, para asegurarse de que el trabajo se lleva a cabo de acuerdo con los principios. Chiavenato (2019)

Según Ramírez (2017), alude que la gestión administrativa significa implementar ciertos procesos administrativos como son, planificar, organizar, dirigir, coordinar, entre otras actividades, que se ejecuten adecuadamente con la finalidad de conseguir los objetivos propuestos en la empresa y que sean basados en procesos por otro lado Anchelia et al. (2021) la administración se relaciona con el desempeño del personal apto que trabaje en función a los objetivos de la entidad, operando correctamente los recursos que tenga a su disposición. Quichca (2012) puntualiza que la gestión administrativa es el procedimiento donde figura 4 elementos esenciales que son la planificación, organización, implementación y control, estos 4 elementos son muy importantes para establecer y lograr los objetivos establecidos utilizando recursos humanos y otros recursos.

Plasencia (2017), define a la gestión administrativa es el conjunto de actividades que son planificadas y coordinadas frecuentemente conjuntamente con los recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo para asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. De acuerdo con Robbins y Coulter (2010) en cada organización la parte administrativa son todas las operaciones, a través del cual se describen los procedimientos que se va ejecutar en las áreas, a través de la presencia de personas en altos cargos como los gerentes que son los responsables de la estructura organizacional en diferentes niveles, así como también de ellos depende el progreso y la gestión del capital humano, que es la base para cumplir con los objetivos.

También Chiavenato (2014) afirma que la gestión administrativa es mucho más que solo la planificación, organización, dirección y control, también involucra tomar medidas y acciones que sean aplicables a una amplia gama de situaciones en todas las categorías, así mismo implica organizar los recursos humanos con los que cuenta la entidad, financieros, materiales y el uso de la tecnología para lograr objetivos indicativos y orientadores a actividades que realizan los distintos niveles de las organizaciones, también hace referencia que el propósito de la administración es operar la organización misma. Inicialmente, el enfoque de la administración estaba simplemente en la producción; Luego se extendió a las empresas industriales y luego a todo tipo de organizaciones humanas, que paulatinamente comenzaron a implicar intercambios entre las organizaciones y sus entornos.

También es importante definir lo que es el proceso administrativo dentro de una organización según Francisco (2019) refiere que el proceso de administración consta de una cadena de pasos como son: planificar, organizar, dirigir y controlar, separándolos en dos fases que son: la fase mecánica: que está compuesto por la planificación y la organización, donde se podría decir que esta etapa es una parte estática del proceso, y la otra fase que sería la dinámica: que está formado por la dirección y el control, donde la palabra dinámica hace alude al movimiento. Otros conceptos del proceso administrativo según Münch, (2015) lo define como el conjunto de etapas que están ligadas, por ello que se logra la administración, por otro lado, según Bernal & Sierra (2013) describe que el proceso administrativo tiene sus raíces en la teoría general de la gerencia de Henri Fayol, y fue posteriormente reforzado por un enfoque neoclásico, que engloba los conocimientos, herramientas y técnicas del trabajo gerencial.

Según el planteamiento de diferentes autores, el proceso administrativo Incluye los siguientes pasos:

Robbins y Coulter (2014) La planeación es una de las fases de la gestión administrativa, en esta fase se detalla paso por paso los objetivos de la entidad, también se tiene que establecerlas las estrategias que se van a realizar para lograrlo y la ejecución de los planes mediante las actividades laborales que se van a realizar de igual manera Luna (2014) Planear es definir objetivos, estrategias, políticas, programas, procedimientos y presupuestos; quien esperaba que la

organización social cuente con las facilidades necesarias para seguir exactamente las otras etapas del proceso de gobernanza.

Para Münch (2014) la organización hace que el movimiento de la entidad sea sencillo y que los procesos sean rápidos para todo el personal, la organización también define las áreas con las que cuenta la entidad, el organigrama y jerarquías para el logro, las estrategias que se usan para el proceso de organización deben de ser acordes a las necesidades que tiene la entidad por su parte Robbins y Coulter (2014), afirma que la organización tiene que ver con definir y estructurar los trabajos que se va realizar para lograr los objetivos”.

Según Luna, (2014), menciona que la dirección se refiere al proceso administrativo como la capacidad de liderar, guiar, comandar la puesta en marcha e implementación, ante esto se puede llegar a la conclusión de que la dirección es la base de la administración, ya que es el que guía y lidera todo el proceso.

La última etapa que es el control Luna (2014), menciona que la fase de control es la última, es también en donde se podrá tomar decisiones en base a lo realizado en las 3 fases previas a este.

También es importante señalar algunas teorías respecto a la segunda variable, el desempeño laboral del trabajador es importante en toda organización, y para ello influye muchos factores, calidad de trabajo y esfuerzo que realiza cada trabajador en una entidad es producto de la buena gestión dentro de la empresa que favorece a un buen desempeño del empleado, en esta parte también se considera las competencias profesionales de cada uno, habilidades y destrezas de cada trabajador, que van a servir bastante para lograr los objetivos propuestos, según Siccha et al. (2018) “son las acciones que desempeñan los trabajadores con el único fin de conseguir los objetivos”, en otras palabras reafirma que un buen trabajo del personal es lo más relevante con la que puede contar una entidad, por tanto, un buen desempeño laboral siempre va ser mejor cuando la organización hace que los colaboradores se sientan seguros y valorados por el trabajo que realizan y de esta forma se va a lograr los resultados propuestos.

Vergara y Correa (2014) define al desempeño laboral como le necesidad de lograr la eficiencia de la mano de la innovación, históricamente la evaluación de desempeño surgió en el modelo de gestión Taylorista” , por otra parte Chiavenato (2009) resalta que el desempeño laboral “es importante en toda organización, como

también lo es capacitar al personal, de la misma manera realizar las funciones estratégicamente y organizado en donde el personal adquiere y desarrolle conocimientos y habilidades referente al trabajo (pág. 312).

También Weihrich, et al. (2017), Muestra que la motivación humana incluye necesidades, tanto conscientes como inconscientes, algunas de las cuales se muestran como primarias, que son necesidades propias e internas de agua, comida, sueño y refugio, y otras pueden describirse como secundarias, como la autoestima, el estatus, la asociación. con otras influencias, el logro y el asertividad. La motivación es un factor que sirve para satisfacer necesidades y deseos por otra parte Rubio (2016) refiere que la motivación se define como “un impulso intrínseco que activa la voluntad de un individuo para participar en una actividad o comportamiento dirigido a un objetivo a fin de lograr un objetivo en particular”. Las motivaciones de las personas se pueden determinar en cualquier campo de trabajo. En un ambiente de trabajo, la razón es que las acciones de los colaboradores que realizan funciones específicas pueden mejorar o entorpecer el desempeño que cada persona puede desempeñar en su trabajo. Esto significa que es necesario saber qué necesita cada afiliado y esforzarse por cumplir con sus requerimientos para lograr mejores resultados en términos de productividad, calidad y servicio.

Una de las teorías que más es conocida respecto al desempeño: 1) La teoría de campo de Lewin: donde establece que el procedimiento del comportamiento de las personas está sujeto a dos componentes principales: a) el comportamiento que surge de un conjunto de factores y eventos simultáneamente en una situación dada. En otras palabras, las personas suelen actuar de acuerdo a una realidad integrada, incluir ocurrencias en su contexto; b) estas ocurrencias tienen que mantiene alguna relación con los demás, donde todos finalmente obtienen ayuda de los demás. 2) La teoría de las necesidades según Maslow: comienza con el significado de que las distintas excusas del comportamiento humano se encuentran dentro del mismo ser, según Maslow las diversas deficiencias humanas mantienen una estructura en orden de calidad, en la base a la estructura donde se ubican las necesidades más pequeñas y comunes (principales), muchas personas en la cima son las más cuidadosas y serias (Escuela secundaria). Chiavenato (2017)

También conceptualizar respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral: según Nagles (20016) la productividad se entiende como el uso adecuado de los recursos y capacidades con los que cuenta una organización, relacionados a las tareas y actividades que se ejecutan en diversos procedimientos.

Respecto a la eficiencia, es la capacidad de un grupo de personas con la finalidad de lograr tareas que le fueron asignadas, respecto al uso de la menor cantidad de tiempo y uso de menores recursos (Gavilán & Ortega 2020), por su parte Ayoví (2019) define al trabajo en equipo es cuando un grupo de personas trabajan utilizando sus conocimientos de forma individual y ayudando con sus aportes de forma constructiva, como también fomentando un sentido de lealtad en el trabajo.

De lo dicho por los autores antes mencionado, el desempeño laboral es el esfuerzo que desempeña cada trabajador en las actividades diarias que realiza de acuerdo a sus funciones dentro de una organización, por ello es importante realizar una buena gestión del personal, es importante valorar rescatar el trabajo que realizan, ya que desde ahí va partir el crecimiento de toda organización, favoreciendo a ambas partes, a los trabajadores en su crecimiento personal y/o laboral y de otra parte la empresa que va salir beneficiándose por los buenos resultados que va lograr obtener a través del esfuerzo y de la buena administración del personal.

III. METODOLOGÍA

En el desarrollo del proyecto de investigación se usará métodos y/o técnicas diversas, que nos permitan el logro de los objetivos propuestos, según Pérez (2021) la metodología no es más que un conjunto de factores razonables utilizados para lograr objetivos en una investigación, esto se conoce como método de investigación.

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue cuantitativo de tipo básica, de diseño descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal, básico por cuanto se busca saber e indagar de cómo funcionan las cosas y de incrementar los conocimientos, descriptivo correlacional porque se busca saber la relación entre las variables de estudio, no experimental y de corte transversal porque los datos conseguidos en el empleo de la encuesta no se manipularon adrede y los datos se recopilaron en un solo momento (CONCYTEC, 2020).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual:

Variable 1: Gestión Administrativa

Conjunto de actividades que están dirigidas al cumplimiento de metas de esta forma también cumplir con las fases de la propia gestión como el de planear, organizar para poder dirigir y finalmente controlar la gestión. En la gestión es fundamental el ser innovador, productivo, saber utilizar la tecnología con el propósito de mejorar la organización y no estar estancado en los mismos procedimientos de siempre (Vásquez et al. 2021).

Definición operacional:

Contiene las dimensiones de planeación organización dirección y control, que fueron medidos mediante un cuestionario de 24 preguntas (6 por dimensión), a los 50 trabajadores contratados bajo la modalidad de locadores, con una duración de 30 minutos.

Indicadores

Los indicadores que conforman esta variable son: Desarrollo de planes, difusión de objetivos, estrategias, estructura, funciones, distribución de recursos

humanos y materiales, liderazgo, motivación, comunicación, avance de actividades, medición de resultados, valoración del desempeño.

Escala de medición

- Fue medido mediante la escala ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

Torres et al. (2021). es la eficacia del trabajo de los recursos humanos en una organización, elemento primordial para que las organizaciones y los individuos operen con extrema dificultad y satisfacción laboral, igualmente Bautista et al. (2020), son conductas de los trabajadores que ayudan a lograr los objetivos propuestos.

Definición operacional

La variable desempeño laboral contiene las dimensiones productividad, eficiencia y trabajo en equipo, las cuales fueron medidos mediante un cuestionario contenido por 18 preguntas (6 por cada dimensión), a los 50 trabajadores contratados bajo la modalidad de locadores en el año 2021, con una duración de 30 minutos, y medidos bajo la escala ordinal.

Indicadores:

Los indicadores propuestos para esta variable son los siguientes: Resultados, objetivos de trabajo, garantía de trabajo, comunicación efectiva y compromiso.

Escala de medición

- Fue medido mediante la escala ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población.

Bernal (2006) “señala que la población son todos los personajes con ciertas características iguales y que en ellas se quiere o se busca hacer la inferencia” de forma similar Carrasco (2007), la población pertenece al espacio donde se desarrolló el trabajo de investigación, en ese sentido la población estuvo conformado por funcionarios y trabajadores de la entidad en estudio, N = 72 funcionarios y trabajadores.

Criterios de Inclusión:

Trabajadores contratados bajo la modalidad de locadores de servicio en el año 2022.

Criterios de Exclusión

Trabajadores que no se encuentran presentes o estén de licencia laboral, o que se encuentren bajo otro régimen laboral, al momento de aplicar el cuestionario.

Unidad de análisis:

Todos los colaboradores de la municipalidad provincial de Bolognesi, Áncash, contratados bajo la modalidad de locadores de servicio en el año 2022.

Muestra.

La muestra es el grupo que más representa dentro de la población de la entidad para realizar la investigación (Carrasco, 2007) de forma similar Hernández y Mendoza (2018) la muestra es un pequeño grupo conformado por un universo, sujetos al problema de estudio seleccionada para poder efectuar la medición y observación de las variables, por ende, en la investigación la muestra corresponde a 50 locadores de servicios.

Muestreo

Es una parte de la población, del total de personas de una organización, lo cual nos va a servir para recoger datos aplicando nuestros instrumentos de medición de datos, se estableció por la modalidad de muestreo no probabilístico, sin la utilización de una fórmula (Martínez, 2019).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Según Arias (2006) es el procedimiento que se realiza para obtener datos, información relevante que permita lograr el propósito de la investigación. Para la obtención de información se usó la técnica de la encuesta.

Instrumentos de recolección de datos.

Es el medio que nos va a ayudar a recolectar los datos que necesitamos para nuestra investigación. El cuestionario es el formato que se elabora teniendo en cuenta la técnica de estudio, su fin es la obtención de datos para procesarlos (Ángeles, 2005).

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Lista de Cotejo de la variable gestión administrativa

Autor: Jeyson Ronald Mendoza Ibarra

Dimensiones: planeación, organización, dirección y control.

Baremos: Bueno (6-14), Malo (15-23), Regular (24-30).

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Lista de Cotejo de la variable desempeño laboral

Autor: Jeyson Ronald Mendoza Ibarra

Dimensiones: productividad, eficiencia y trabajo en equipo.

Baremos: Bueno (6-14), Malo (15-23), Regular (24-30).

3.5 Procedimientos

Se requirió el consentimiento a la Municipalidad Provincial de Bolognesi mediante Carta N° P. 0427-2022-UCVEPG-SP, fue recepcionado el día 26 de mayo 2022 mediante expediente administrativo N° 1795 y mediante informe N° 114-2022-URH/J, la entidad autoriza y brinda las facilidades para la recolección de datos, se procedió a realizar las coordinaciones con recursos humanos para la obtención de datos respecto a la población para poder determinar la muestra, posteriormente explicar al personal el procedimiento de la aplicación del cuestionario, que previamente fueron validados por los tres expertos, la aplicación del cuestionario se dio virtualmente a través de Google Forms, debido a que se tiene que cumplir ciertas medidas de prevención por el covid-19, luego de recolectada la información se procedió a armar una base de datos en Microsoft Excel, para luego ser procesados en el programa SPSS 25.0.

3.6 Método de análisis de datos

Se recogió información a través de los instrumentos aplicados a la muestra de estudio y se generó una base de datos que se sometió al análisis de estadística descriptiva e inferencia, posteriormente, se empleó el programa SPSS para el procesamiento de datos. Se aplicó la prueba de Shapiro Wilk, ya que la muestra fue de 50, de esta forma escoger el coeficiente estadístico adecuado, siendo el coeficiente de rho de Spearman por ser una distribución no paramétrica.

3.7 Aspectos éticos

Se basó en la confidencialidad de los participantes, también se respetó los métodos y lineamientos establecidos para la investigación científica, finalmente se redactó según la norma APA 7ma edición, respetando la autoría en las citas y referencias. En todas las etapas de la investigación se respetó las normas de ética que rige en la Escuela de Posgrado de la Universidad César vallejo.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

TABLA 1

Distribución de frecuencias de la variable Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	32	64,0	64,0	64,0
	BUENO	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Información recopilada de la aplicación del cuestionario a los locadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi 2022.

Interpretación:

En la tabla 1, los resultados logrados en cuanto a la variable gestión administrativa, de los 50 locadores que fueron encuestados, el 64.00% respondieron como regular, y el 36.0% mencionaron como bueno a esta variable.

TABLA 2

Distribución de frecuencias de la variable Gestión Administrativa según sus dimensiones

Nivel	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	17	34.0	16	32.0	9	18.0	17	34.0
Regular	33	66.0	34	68.0	41	82.0	33	66.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Nota. Información recopilada de la aplicación del cuestionario a los locadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi 2022.

Interpretación:

En la tabla 2, los resultados alcanzados respecto a las dimensiones de la variable gestión administrativa. En la planeación el 66.0% se ubica en el nivel regular y el 34.0% en el nivel bajo. En la dimensión de organización, el 68% se sitúa en el nivel regular y 32.0% en el nivel bajo. En la dimensión de dirección el 82.0% se ubica en el nivel regular y el 18.0% en el nivel bajo, finalmente en la dimensión de control 66.0% se ubica en el nivel regular y el 34.0% se sitúa en el nivel bajo.

TABLA 3

Distribución de frecuencias de la variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	11	22,0	22,0	22,0
	BUENO	39	78,0	78,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Información recopilada de la aplicación del cuestionario a los locadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi 2022.

Interpretación:

En la tabla 3, los resultados obtenidos respecto a la variable dependiente, de los 50 locadores encuestados el 78.00% opinaron que el desempeño laboral en la municipalidad se sitúa en el nivel bueno, mientras que el 22.0% de los locadores mencionaron que el desempeño laboral como regular.

De los resultados obtenidos, se puede ver la apreciación de los locadores que el desempeño laboral se encuentra en gran porcentaje como bueno.

TABLA 4

Distribución de frecuencias de la variable Desempeño Laboral según sus dimensiones

Nivel	Productividad		Eficiencia		Trabajo en equipo	
	N	%	N	%	N	%
Regular	21	42.0	12	24.0	13	26.0
Bueno	29	58.0	38	76.0	37	74.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Nota. Información recopilada de la aplicación del cuestionario a los locadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi 2022.

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4, de los resultados alcanzados respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral. En productividad el 58.0% se sitúa en el nivel bueno y el 42.0% en el nivel regular. En la dimensión de eficiencia, el 76.0% se ubica en el nivel bueno y 24.0% en el nivel regular. En la dimensión de trabajo en equipo el 74.0% se sitúa en el nivel bueno y el 26.0% en el nivel bajo.

ANÁLISIS INFERENCIAL

TABLA 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,160	50	,003	,938	50	,011
Desempeño Laboral	,183	50	,000	,922	50	,003

Nota: Elaboración propia utilizando los reportes del SPSS.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la H_0 .

Si $p \geq 0.05$ se acepta H_0 , y se rechaza la H_1 .

H_0 : Distribución normal.

H_1 : Distribución no normal.

En cuanto a la prueba de normalidad el test que utilizamos fue el de Shapiro-Wilk, ya que nuestra muestra es de 50 personas.

En cuanto a los resultados aplicando el test el nivel de significancia de la variable gestión administrativa obtenemos el nivel de significancia de 0.011, resultado que es menor a 0.05, por tanto, los datos no siguen una distribución normal, en la variable desempeño laboral obtenemos el grado de significancia de 0.003, resultado que es menor a 0.05, por tanto, los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto los datos no siguen una distribución normal y son no paramétricos, en ese sentido al obtener estos resultados, para hallar las correlaciones se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, técnica que se utiliza para datos no paramétricos.

TABLA 6*Correlación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral*

			Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,229
		Sig. (bilateral)	.	,110
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,229	1,000
		Sig. (bilateral)	,110	.
		N	50	50

El resultado obtenido en la tabla 6, utilizando el coeficiente de estudio de Rho de Spearman, se obtuvo 0.229, lo que interpretamos como una correlación positiva débil, el nivel de significancia obtenido para ambas variables es de 0.110, por lo que es mayor a 0.05%, de esta manera aceptamos la Ho, y rechazamos la H1 donde hacemos mención que: No existe relación considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la Ho.

Si $p \geq 0.05$ se acepta Ho, y se rechaza la H1.

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

Ho: No existe relación considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

TABLA 7*Correlaciones entre planeación y desempeño laboral*

			Planeación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,353*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,353*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	50	50

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

El resultado obtenido en la tabla 07 bajo el estudio de Rho de Spearman, se obtuvo 0.353 de correlación, lo que interpretamos como una correlación positiva débil baja, el nivel de significancia obtenido para ambas variables es de 0.012, siendo menor a 0.05%, de esta manera rechazamos la H_0 , y aceptamos la H_1 donde hacemos mención que: Existe relación considerable entre la planeación y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la H_0 .

Si $p \geq 0.05$ se acepta H_0 , y se rechaza la H_1 .

Prueba de hipótesis específica 1

H_i : Existe relación considerable entre la planeación y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

H_0 : No existe relación considerable entre la planeación y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

TABLA 8*Correlaciones entre organización y desempeño laboral*

			Organización	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,189
		Sig. (bilateral)	.	,188
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,189	1,000
		Sig. (bilateral)	,188	.
		N	50	50

El resultado obtenido en la tabla 8 bajo el estudio de Rho de Spearman, se obtuvo 0.189 de nivel de correlación, lo que interpretamos como una correlación positiva muy débil baja, el nivel de significancia obtenido para ambas variables es de 0.188, por lo que es mayor a 0.05%, %, de esta manera aceptamos la Ho, y rechazamos la H1 donde hacemos mención que: No existe relación considerable entre la organización y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la Ho.

Si $p \geq 0.05$ se acepta Ho, y se rechaza la H1.

Prueba de hipótesis específica 2

Hi: Existe relación considerable entre la organización y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

Ho: No existe relación considerable entre la organización y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

TABLA 9*Correlaciones entre la dirección y desempeño laboral*

			Dirección	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,167
		Sig. (bilateral)	.	,247
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,167	1,000
		Sig. (bilateral)	,247	.
		N	50	50

El resultado obtenido en la tabla 9 bajo el estudio de Rho de Spearman, se obtuvo 0.167 de correlación, lo que interpretamos como una correlación positiva muy débil baja, el nivel de significancia obtenido para ambas variables es de 0.247, por lo que es mayor a 0.05%, %, de esta manera aceptamos la H_0 , y rechazamos la H_1 donde hacemos mención que: No existe relación considerable entre la dirección y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la H_0 .

Si $p \geq 0.05$ se acepta H_0 , y se rechaza la H_1 .

Prueba de hipótesis específica 4

H_i : Existe relación considerable entre la dirección y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

H_0 : No existe relación considerable entre la dirección y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

TABLA 10*Correlaciones el control y el desempeño laboral*

			Control	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,028
		Sig. (bilateral)	.	,849
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,028	1,000
		Sig. (bilateral)	,849	.
		N	50	50

El resultado obtenido en la tabla 10 bajo el estudio de Rho de Spearman, se obtuvo 0.028 de correlación, lo que interpretamos como una correlación positiva muy débil baja, el nivel de significancia obtenido para ambas variables es de 0.849, por lo que es mayor a 0.05%, de esta manera aceptamos la Ho, y rechazamos la H1 donde hacemos mención que: No existe relación considerable entre el control y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$ se rechaza la Ho.

Si $p \geq 0.05$ se acepta Ho, y se rechaza la H1.

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación considerable entre el control y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

Ho: No existe relación considerable entre el control y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

V. DISCUSIÓN

De los resultados encontrados en la variable gestión administrativa de los 50 locadores encuestados el 64.00% opinaron que la gestión administrativa en la municipalidad es de nivel regular, mientras que el 36.0% de los locadores mencionaron que es buena, por otro lado, en la variable desempeño laboral de los encuestados el 78.00% se sitúa en el nivel bueno, mientras que el 22.0% se encuentra en el nivel regular.

Luego del análisis de los resultados obtenidos en el SPSS, respecto a la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la municipalidad provincial de Bolognesi - Ancash, 2022, los resultados que se obtuvieron utilizando la técnica de Rho de Spearman, arrojaron como factor 0.229; corroborando la preexistencia de una correlación positiva débil baja entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, en cuanto al grado de significancia se obtuvo como resultado 0.110, aceptando la hipótesis nula que establece: No existe relación considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.

Estos resultados los comparamos con lo obtenido por Isabel, et al. (2018) donde en su investigación concluye mencionando que la gestión administrativa es trascendental en una pyme, ya que si se aplica de una manera correcta la gestión administrativa va ser vital para el progreso y evolución de las pymes, de la misma forma va permitir ver las fortalezas que tienen que ser sostenidas y ser progresivas, e identifica las debilidades que se tienen que atender y mejorar en esa parte para el beneficio de la empresa, efectivamente la gestión administrativa bien implementada va ser fundamental para que cualquier organización crezca y se desarrolle, por tanto en los resultados que obtuvimos hay un gran porcentaje que se encuentra en el nivel regular lo cual por ello hace que no guarde relación con el desempeño laboral.

Quichca (2012) alude que la gestión administrativa es el procedimiento en donde es importante el desarrollo de la planeación, organización, dirección y control, para una adecuada gestión en una organización, muy cierto lo que menciona, justamente lo que se busca en una organización mediante la gestión administrativa, es el logro de objetivos y metas mediante la correcta aplicación de los 4 elementos que lo componen, porque cada elemento juega un papel importante dentro de una

organización, y que hace que el personal humano se desempeñe de acuerdo a lo que percibe.

Por otra parte nuestros resultados de nuestra variable desempeño laboral con los de Manjarrez, et al. (2020) en donde en su investigación propuso como objetivo determinar la motivación y su influencia en el desempeño laboral, llegando a la conclusión, de que el empleado debe de ser autónomo, esto es el punto para incrementar su motivación, al desarrollar sus responsabilidades con independencia sin que haya mucho control de sus superiores y dándole valor a su trabajo, dentro de área por muy pequeña que sea la motivación estará asegurada, reconociendo que la que es más importante la motivación interna que la externa, basado regularmente en el dinero, conformándose con el sueldo básico, en los resultados obtenidos en la variable desempeño laboral se ha obtenido 78%.0 en el nivel bueno, posiblemente esto guarde relación con lo que menciona el autor en donde el personal debe de ser autónomo para el desarrollo de las áreas que desempeña, por otro lado también reconoce que es mejor la motivación de uno mismo que la que nos muestran terceras personas, así también mencionar que en la Municipalidad provincial de Bolognesi, el personal se desempeña independientemente cumpliendo con su labor encomendada, ya que son contratados bajo la modalidad de locación, donde mensualmente realizan informes de labores para su pago, es por eso que quizá se motivan personalmente, es el resultado que muestran procesando y analizando los datos obtenidos.

También es necesario mencionar la teoría de las necesidades según Maslow: donde refiere que esta teoría comienza con el significado de que los diferentes motivos del comportamiento humano se encuentran dentro del mismo ser, según Maslow las diversas deficiencias humanas mantienen una estructura en orden de importancia, en la base a la estructura donde se ubican las necesidades más pequeñas y comunes (principales), muchas personas en la cima son las más cuidadosas y serias (Escuela secundaria), importante lo que hace referencia esta teoría, que los motivos del comportamiento humano se encuentra en cada persona, guardando relación con los resultados que se obtuvo.

En cuanto al primer objetivo específico, respecto a la correlación que existe entre la planeación y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la municipalidad provincial de Bolognesi - Ancash, 2022, en la dimensión de planeación se obtuvo que el 66.0% se sitúa en el nivel regular y el 34.0% en el nivel bajo, por otro lado en la variable de desempeño laboral de los encuestados el 78.00% se ubica en el nivel bueno, mientras que el 22.0% de los locadores se sitúa en el nivel regular, analizando los datos obtenidos en el SPSS, respecto a la correlación entre la planeación y el desempeño laboral los resultados obtenidos utilizando la técnica del coeficiente de Spearman, arrojaron como factor de correlación 0.353; corroborando la preexistencia de una correlación positiva débil baja entre la planeación y el desempeño laboral, en cuanto al grado de significancia se obtuvo como resultado 0.012, rechazando la H_0 y aceptando la H_1 donde hacemos mención que: Existe relación considerable entre la planeación y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la municipalidad provincial de Bolognesi - Ancash, 2022.

Los resultados obtenidos corroboramos con los obtenidos por Llanos (2018) donde obtiene un resultado de correlación positivamente considerable entre la planeación y el desempeño laboral, con un factor de 0.759, por otra parte también mencionar a lo dicho Robbins y Coulter (2014) donde alude que la planeación es una de las fases de la gestión administrativa, en esta fase se detalla paso por paso los objetivos de la entidad, también se tiene que establecerlas las estrategias que se van a realizar para lograrlo y la ejecución de los planes mediante las actividades laborales que se van a realizar, de acuerdo a los resultados que obtuvimos en la entidad, hay un alto porcentaje que se encuentra en un nivel regular, seguido por un porcentaje mínimo en el nivel bajo, esto posiblemente tenga que ver con la falta de socialización de objetivos y establecimiento de metas en la entidad, y esto guarda relación con lo que dice Luna, (2014) cuando refiere que planear es definir objetivos, estrategias, políticas, programas, procedimientos y presupuestos; que la organización social cuente con las facilidades necesarias para seguir exactamente las otras etapas del proceso de gobernanza, cosa que la entidad donde estamos realizando la investigación le falta trabajar más en estos puntos, motivo que se encuentra en un nivel regular.

Así mismo en el segundo objetivo específico, que trata de la correlación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la municipalidad provincial de Bolognesi - Ancash, 2022, en la dimensión de organización se obtuvo que el 68% se coloca en el nivel regular y el 32.0% en el nivel bajo, por otro lado en la variable desempeño laboral de los encuestados el 78.00% se sitúa en el nivel bueno, mientras que el 22.0% de los locadores en el nivel regular, analizando los datos obtenidos en el SPSS, respecto a la correlación entre la organización y el desempeño laboral los resultados que se obtuvo utilizando la técnica de Rho de Spearman, arrojaron como factor de correlación 0.189; corroborando la preexistencia de una correlación positiva muy débil baja, entre la organización y el desempeño laboral, en cuanto al grado de significancia se obtuvo como resultado 0.188, en donde aceptamos la H_0 y rechazamos la H_1 donde hacemos mención que: No existe relación considerable entre la organización y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la municipalidad provincial de Bolognesi - Ancash, 2022.

Comparando con algunas teorías, nuestro resultado no guarda relación con lo dicho por Münch (2014) donde menciona que la organización hace que el funcionamiento de la entidad sea sencillo y que los procesos sean rápidos para todo el personal, la organización también define las áreas con las que cuenta la entidad, el organigrama y jerarquías para el logro, por su parte Robbins y Coulter (2014), afirma que la organización tiene que ver con definir y estructurar los trabajos que se va realizar para lograr los objetivos, según los resultados obtenidos podemos apreciar que hay un gran porcentaje en el nivel regular de lo que podemos presumir que falta poner más énfasis en lo que es la organización para el logros e objetivos y metas. También estos resultados podemos relacionar con lo obtenido por Saavedra et al. (2020) donde el autor concluye haciendo mención que la satisfacción laboral de los colaboradores en la gestión administrativa es como se siente cada uno de ellos en su centro laboral, también hace hincapié en que la gestión administrativa necesita de tácticas que permita enrumbar la organización, esto va ayudar en el acatamiento de metas en donde la etapa de organización sea utilizada adecuadamente.

En cuanto al objetivo específico 3, respecto a la correlación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la municipalidad provincial de Bolognesi - Ancash, 2022, en la dimensión de dirección se obtuvo que el 82.0% se ubica en el nivel regular y el 18.0% en el nivel bajo, por otro lado en la variable de desempeño laboral de los encuestados el 78.00% se sitúa en el nivel bueno, mientras que el 22.0% de los locadores en el nivel regular, analizando los datos obtenidos en el SPSS, respecto a la correlación entre la dirección y el desempeño laboral los resultados que se obtuvo utilizando la técnica de Rho de Spearman, arrojaron como factor de correlación 0.167; corroborando la preexistencia de una correlación positiva muy débil baja, entre la dirección y el desempeño laboral, en cuanto al grado de significancia se obtuvo como resultado 0.247, en donde aceptamos la H_0 y rechazamos la H_1 donde hacemos mención que: No existe relación considerable entre la organización y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la municipalidad provincial de Bolognesi - Ancash, 2022.

Estos resultados compramos con los de Mamani et al. (2019) donde los autores concluyen mencionando que el desempeño laboral es muy útil dentro de una organización, ya que si se tiene una buena administración se va lograr los objetivos y metas que las entidades se tracen, también menciona que el desempeño laboral es importante para el logro de los objetivos organizacionales, la motivación personal propia que pone cada trabajador.

También podemos decir que nuestros resultados obtenidos en la dimensión control no concuerda con lo dicho por Luna, (2014), donde dice que la dirección se refiere al proceso administrativo como la capacidad de liderar, guiar, comandar la puesta en marcha e implementación, ante esto se puede llegar a la conclusión de que la dirección es la base de la administración, ya que es el que guía y lidera todo el proceso, según los resultados obtenidos obtenemos un gran porcentaje en el nivel regular lo que hacer presagiar que no hay capacidad de liderazgo, de guiar, la falta de estos elementos hace que la entidad no logre sus objetivos.

En el objetivo específico 4, respecto a la correlación que existe entre el control y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la municipalidad provincial de Bolognesi - Ancash, 2022., en la dimensión de control se obtuvo que el 66.0% se ubica en el nivel regular y el 34.0% se sitúa en el nivel bajo, por otro lado en la variable de desempeño laboral de los encuestados el 78.00% se sitúa en el nivel bueno, mientras que el 22.0% de los locadores en el nivel regular, analizando los datos obtenidos en el SPSS, respecto a la correlación entre la dirección y el desempeño laboral los resultados que se obtuvo utilizando la técnica de Rho de Spearman, arrojaron como factor de correlación 0.028; corroborando la preexistencia de una correlación positiva muy débil baja, entre el control y el desempeño laboral, en cuanto al grado de significancia se obtuvo como resultado 0.849, en donde aceptamos la H_0 y rechazamos la H_1 donde hacemos mención que: No existe relación considerable entre la organización y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la municipalidad provincial de Bolognesi - Ancash, 2022.

Los resultados obtenidos comparamos con la teoría de Luna (2014), donde menciona que la fase de control es la última, es también en donde se podrá tomar decisiones en base a lo realizado en las 3 fases previas a este, pero en relación a los resultados que se obtuvieron en la dimensión control hay un gran porcentaje en el nivel regular y un porcentaje bajo significativo en el nivel bajo, lo que podemos decir que no se está aplicando correctamente el control, quizá no se está tomando decisiones o falta de mejores decisiones en la entidad.

También Herrera (2019) en su estudio concluye en la dimensión de control que el 45.2% del personal, consideran como regular, el 42.6% consideran que se está desplegando una buena gestión administrativa, mientras que el 12.2% declaran como mala la gestión, caso contrario pasa con nuestros resultados donde obtenemos que el 66.0% se ubica en el nivel regular y el 34.0% se sitúa en el nivel bajo.

Respecto a la metodología, fue de gran ayuda y aporte para poder realizar la investigación, dentro de las fortalezas, ayudo a aplicar métodos, técnicas, procesos y herramientas que se usó para el desarrollo del trabajo, la investigación será de gran relevancia en la investigación científica, que ayudará a los futuros investigadores a poder profundizar más el tema en estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Respecto al objetivo general se concluye que no existe relación considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022, donde $p=0.110 > 0.05$ realizado mediante el método no paramétrico y correlación de .229 (22.9%) positiva y baja, es decir falta implementar y mejorar los procesos de gestión.

Segundo: En relación al objetivo específico 1 según los resultados obtenidos se concluye que existe relación considerable entre la planeación y el desempeño laboral de los locadores de la municipalidad provincial de Bolognesi, 2022, donde $p=0.012 < 0.05$ realizado mediante el método no paramétrico y correlación de .353 (35.3%) positiva y baja, falta mejorar en cuanto a la planificación e análisis interno de la entidad.

Tercero: Así mismo, en el objetivo 2 se concluye que no existe relación considerable entre la organización y el desempeño laboral de los locadores de la municipalidad provincial de Bolognesi, 2022, donde $p=0.188 > 0.05$ realizado mediante el método no paramétrico y correlación de .189 (18.9%) positiva y muy baja, debiendo de mejorar y distribuyendo mejor los recursos con los que cuenta.

Cuarto: En cuanto al objetivo específico 3 según los resultados obtenidos se concluye que no existe relación considerable entre la dirección y el desempeño laboral de los locadores de la municipalidad provincial de Bolognesi, 2022, donde $p=0.247 > 0.05$ realizado mediante el método no paramétrico y correlación de .167 (16.7%) positiva y muy baja, que refleja que falta de liderazgo y de ejecutar las estrategias que se planifican.

Quinto: Por último, en el objetivo específico 4 se concluye que no existe relación considerable entre el control y el desempeño laboral de los locadores de la municipalidad provincial de Bolognesi, 2022, donde $p=0.849 > 0.05$ realizado mediante el método no paramétrico y correlación de .028 (2.8%) positiva y muy baja, significa que la entidad no realiza evaluación de las actividades dentro de la municipalidad.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: se sugiere al Alcalde y funcionarios que opten por aplicar políticas concretas sobre gestión administrativa, y que estos contemplen las etapas que son planeación, organización, dirección y control, para alcanzar las metas establecidas en el POI y PEI del mismo modo a la parte jerárquica se recomienda emplear y utilizar de una mejor manera los recursos de la entidad.

Segundo: Al jefe de planificación de la Municipalidad Provincial de Bolognesi en la elaboración de los planes operativos y estratégicos, tener en cuenta también a los locadores para la elaboración y toma de decisiones de esta hacer que todos tengan conocimiento respecto a los planes y metas.

Tercero: A la gerencia municipal y de recursos humanos, una mejor distribución de los recursos como son personal, materiales dentro de la entidad, para una mejor ejecución de las labores.

Cuarto: A la gerencia municipal se recomienda asumir el liderazgo y toma de decisiones haciendo participes a los locadores.

Quinto: Al jefe de recursos humanos, se recomienda dar como incentivos el merecido reconocimientos a los locadores, gestionar para reivindicar sus derechos laborales, de esta manera poder fortalecer los ánimos del personal para un mejor desempeño.

REFERENCIAS

- Amador, J. (2003). *Proceso Administrativo*. procesos organizacionales y ambiente laboral, análisis desde la dinámica pública. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Anchelia V., Inga M., Olivares P., & Escalante J. (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas*. Propósitos Y Representaciones, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Ángeles, E. (2005). *Método y técnicas de investigación*. México: Trillas. http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas, Editorial Episteme. <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>
- Armijos, F., Bermúdez, A. & Mora N. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2017). *Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil*, (mayo 2017). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062519/Reto-formalidad-sector-publico-2017.pdf>
- Balcázar A. (2020). *Gestión administrativa en hospitales públicos de Cundinamarca- Colombia*. Revista científica proquest: <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>
- Bautista R., Cienfuegos R., & Aquilar J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- BDO Outsourcing S.A.C (2020) *contratos de locación de servicios, Puntos a considerar para una adecuada contratación*. https://www.bdo.com.pe/getattachment/Publicaciones/Outsourcing/2020/Contratos-de-Locacion-de-Servicios/ESP_Contrato-de-Locacion-de

- motocicletas y ensamblajes*. Visionario Digital.
<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Francisco, J. (2019). *Proceso administrativo*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html>
- Gauchi, V. (2017). *Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en bibliotecología y ciencia de la información*. Revista Española De Documentación Científica, 40(2), e175.
<https://doi.org/10.3989/redc.2017.2.1333>
- Gavilán, M. & Ortega, F. (2020). *Análisis de eficiencia productiva de revistas de economía cuantitativa a través del análisis de frontera estocástica utilizando datos de panel*. Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa, 30, 297–311.
<https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3496>
- Ayoví, J. (2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones*. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables). ISSN: 2588-090X. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 4(10), 58-76.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno*. Comuni@cción, 12(3), 186-194. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Herrera, S. (2019). *Gestión administrativa según el personal de la municipalidad distrital de la Punta Callao, 2018*. Universidad cesar vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38338>
- Isabel, Espín, Arévalo. (2018). *Gestión administrativa en las pymes del ecuador*, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativa-pymes.html>
- Llanos, L. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa local N° 02, distrito San Martín de Porres-2018*.

- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24955>
- Luna, A. C. (2014). *Planeación y control*. México: Grupo Editorial Patria.
<http://site.ebrary.com/id/11013458>
- Mamani, Y. & Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Repositorio de tesis universidad peruana unión:
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
- Manjarrez, Boza, Mendoza. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador, 2020*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Martínez, C. (2019). *Estadística básica aplicada*. ECOE EDICIONES:
https://www.academia.edu/39626323/Estad%C3%ADstica_b%C3%A1sica_aplicada_Ciro_Mart%C3%ADnez_4ED
- Mayorca E., Mayorca D., Mayorca M. (2020). *El desempeño: fuente esencial para el mantenimiento y supervivencia de las organizaciones*. Revista científica proquest: <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3151>
- Münch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf>
- Nagles, N. (2006). *Productividad: una propuesta desde la gestión del conocimiento*. Revista Escuela De Administración De Negocios, (58), 87–106. <https://doi.org/10.21158/01208160.n58.2006.389>
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *La economía informal emplea más de 60 por ciento de la población activa en el mundo, según la OIT*. https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang-es/index.htm#:~:text=Econom%C3%ADa%20informal,La%20econom%C3%ADa%20informal%20emplea%20m%C3%A1s%20de%2060%20por%20ciento%20de,y%20los%20pa%C3%ADses%20en%20desarrollo

- Pacheco M. (2019). *Influencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De Los Servidores De La Municipalidad Distrital De Olmos*, 2018. Universidad cesar vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33021>
- Pashanasi B., Gárate J., & Palomino G. (2021). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura*. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez, M. (2021) Definición de Metodología. Última edición:28 de julio del 2021. Consultado el 16 de mayo del 2022. <https://conceptodefinicion.de/metodologia/>
- Plasencia, M. (2017). *Gestión administrativa y calidad de enseñanza universitaria, en la facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Nacional del Callao-2016*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8428>
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2018) *Más de la mitad de la población laboral en el Perú no tiene beneficios sociales*. Gestión – Economía. <https://gestion.pe/economia/mitad-poblacion-laboral-peru-beneficios-sociales-235262-noticia/?ref=gesr>
- Quichca, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al IV ciclo 2010*. La Pontificia, Ayacucho, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/1694>
- Ramírez, A., Ramírez R., & Calderón, E. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador. <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Requejo, L. (2018). *Aplicación de estrategias de motivación laboral para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Periodo 2018*. Universidad cesar vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28448>
- Revista de Consultoría Asesoría Financiera Tributaria para Emprender (2021). *leyes laborales Perú – actualizado 2021*. <https://revistadeconsultoria.com/leyes-laborales-peru-actualizado-2021/>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0451.%20Administracion.%20Robins.%2012a.%20ed..pdf>

- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F: Pearson Educación. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Administraci%C3%B3n.%20Robbins%2C%2010a.%20ed..pdf>
- Saavedra, J., & Delgado J. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, México. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Salazar. D., Días. P., Benalcázar. L., & Acuña. J (2018). *Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador)*. Revista Interamericana de Ambiente y Turismo. <https://doi.org/10.4067/s0718-235x2018000100002>
- Siccha, E., Collazos, E. (2018) *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018*. Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades. <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20192.523>.
- Stoner, J. y Wankel, C. (1989). *Administración*. Archivo PDF. México Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Ticahuanca, F., & Mamani, B. (2021). *Un acercamiento teórico del desempeño laboral*. Revista De Investigación Valor Agregado, 8(1), 86 - 98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Torres, M., Torres. M., Seijas, J., Rengifo, R., & Martell, K. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260
- Vásquez, K., Farje, José. (2021) Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, [S.l.], v. 3, n. 3, p. 60-66, feb. 2021. [doi:http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.649](http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.649).
- Vergara & Correa (2014) *Administración pública electrónica hacia el procedimiento de gestión*. México: Mc Graw Hill. <http://doi.org/10.12804/tj9789587388275>

Wehrich, H., Koontz, H., Cannice, M., Yfarraguerri, L., Nagore, G., & Herrero M. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación*. McGraw Hill. <https://www.worldcat.org/title/administracion-una-perspectiva-global-empresarial-y-de-innovacion/oclc/1041761605>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Gestión Administrativa				
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.?	Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.	Existe relación considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planeación	Desarrollo de planes, difusión de objetivos, estrategias.	1,2,3,4,5,6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (6-14) Malo (15-23) Regular (24-30)
			Organización	Estructura, funciones, distribución de recursos humanos y materiales.	7,8,9,10,11,12		
			Dirección	Liderazgo, motivación, comunicación	13,14,15,16,17,18		
Control	Avance de actividades, medición de resultados, Valoración del desempeño.	19,20,21,22,23,24					
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Desempeño Laboral				
¿Cuál es la relación que existe entre la planeación y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.?	Determinar la relación que existe entre la planeación y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.	Existe relación considerable entre la planeación y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Productividad	Resultados.	1,2,3,4,5,6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (6-14) Malo (15-23) Regular (24-30)
¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.?	Determinar la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.	Existe relación considerable entre la organización y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.	Eficiencia	Objetivos de trabajo. Garantía de trabajo.	7,8,9,10,11,12,1		
¿Cuál es la relación que existe entre el control y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.?	Determinar la relación que existe entre el control y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.	Existe relación considerable entre el control y el desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.					
			Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:	Método de análisis de datos:
Enfoque: cuantitativo. Tipo: Básica. Nivel: correlacional. Diseño: no experimental, de corte transversal.		Población: 72 colaboradores de la Municipalidad provincial de Bolognesi. Muestra: 50 locadores.	Técnicas: encuesta. Instrumentos: cuestionario.		Descriptiva: tablas de frecuencias, figuras estadísticas. Inferencial:		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1	Según Amador (2003), comprende la realización del proceso administrativo, desde las funciones esenciales que involucra: Planificar y organizar la estructura organizacional, así como conceptualizar cargos que componen la entidad, además de la dirección y control de cada actividad.	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario de 24 preguntas (6 por cada dimensión), a los 50 trabajadores contratados bajo la modalidad de locadores, con una duración de 30 minutos con puntajes de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).	Planeación	Desarrollo de planes, difusión de objetivos, estrategias.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Organización	Estructura, funciones, distribución de recursos humanos y materiales.	
			Dirección	Liderazgo, motivación, comunicación	
			Dirección	Avance de actividades, medición de resultados, Valoración del desempeño.	
Variable 2	Son labores o conductas de los empleados que buscan llevar a cabo los objetivos organizacionales y tienen la posibilidad de ser medidos por medio de las capacidades que desenvuelven en su hacer y su nivel de contribución a la entidad (Fernando & Mamani, 2021) .	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario de 18 preguntas (6 por cada dimensión), a los 50 trabajadores contratados bajo la modalidad de locadores, con una duración de 30 minutos con puntajes de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).	Productividad	Resultados.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Eficiencia	Objetivos de trabajo. Garantía de trabajo.	
			Trabajo en equipo	Comunicación efectiva. Compromiso.	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Cuestionario No 01: Gestión administrativa.

Es muy grato presentarme ante usted, quien suscribe Bach. Mendoza Ibarra Jeyson Ronald, identificado con DNI No 70519353, presento a usted el cuestionario que tiene por objetivo obtener información de la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2022, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción, para ello agradecemos su colaboración respondiendo las preguntas de acuerdo a su opinión marcando con un aspa la respuesta que usted crea por conveniente, según la siguiente escala valorativa:

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

V1: Gestión Administrativa						
No	Dimensión 1: Planeación.	ESCALA VALORATIVA				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Las metas y objetivos de la entidad, han sido socializados.					
2	La entidad elabora el plan estratégico institucional de manera participativa.					
3	Los objetivos propuestos por la gestión de la municipalidad contribuyen a la solución de los problemas de la comunidad.					
4	Las estrategias adoptadas por la entidad contribuyen al logro de objetivos propuestos.					
5	Las metas y objetivos de la entidad, están concebidos de acuerdo a la realidad.					
6	Se han definido los objetivos en su área de trabajo.					
Dimensión 2: organización.		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
7	Usted tiene pleno conocimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeña.					
8	Considera que usted que la cantidad de trabajo asignado a cada locador es el adecuado.					
9	Usted considera que la distribución del personal por cada área está bien distribuida.					
10	Usted cuenta con las herramientas suficientes para desempeñar su trabajo.					
11	Los cargos de su institución están bien identificados.					
12	La entidad selecciona al personal adecuadamente.					
Dimensión 3: dirección.		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
13	Considera usted que el alcalde y los jefes de área muestran capacidad de liderazgo en la entidad.					
14	el alcalde y los funcionarios contribuyen y muestran estrategias de motivación para los locadores de la entidad.					
15	El alcalde y funcionarios mantienen comunicación abierta y asertiva con los locadores.					
16	Existe una buena relación interpersonal.					
17	Existen evaluaciones de eficiencia y eficacia.					
18	Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico.					
Dimensión 4: control.		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
19	Te consideras satisfecho con el avance de tus actividades.					
20	Considera usted necesario la medición de resultados de los locadores.					
21	Consideras usted que tu desempeño laboral es valorado por tus superiores.					
22	Cumple usted con las normas y políticas de control.					
23	A su criterio, se brinda un servicio de calidad.					
24	Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa.					

CUESTIONARIO No 02: DESEMPEÑO LABORAL.

Es muy grato presentarme ante usted, quien suscribe Bach. Mendoza Ibarra Jeyson Ronald, identificado con DNI No 70519353, presento a usted el cuestionario que tiene por objetivo obtener información acerca del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash, 2022, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa y absoluta discreción, para ello agradecemos su colaboración respondiendo las preguntas de acuerdo a su opinión marcando con un aspa la respuesta que usted crea por conveniente, según la siguiente escala valorativa:

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

V2: Desempeño Laboral						
No	Dimensión 1: productividad.	ESCALA VALORATIVA				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Usted considera tener resultados en las actividades que realiza.					
2	Cree usted que los resultados que alcanza contribuyen al logro de objetivos.					
3	Considera que su trabajo contribuye al logro de objetivos.					
4	consideras que la presión de sus superiores influye en tus resultados.					
5	Consideras que el rendimiento de los trabajadores es el adecuado para el logro de objetivos.					
6	Consideras que el aporte de tus compañeros es el adecuado para la productividad de la entidad.					
Dimensión 2: Eficiencia y Eficacia		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
7	Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales.					
8	Considera usted que su desempeño en la entidad contribuye al logro de los objetivos propuestos.					
9	Considera usted que las labores que realiza son de garantía.					
10	Se busca la eficacia en los resultados laborales.					
11	Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales.					
12	Toma decisiones oportunas para mejorar su desempeño y agilizar eficientemente los procesos administrativos.					
Dimensión 3: Trabajo en equipo.		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
13	Considera usted tener una buena comunicación dentro de la entidad.					
14	considera usted que existe una buena comunicación en la entidad.					
15	Usted está comprometido con el logro de objetivos de la gestión municipal.					
16	Considera usted que el personal se desempeña en sus actividades con compromiso.					
17	Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas.					
18	Es importante la lealtad y la confidencialidad.					

Anexo 4. Validación de instrumentos y el consentimiento informado

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable gestión administrativa.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
Dimensión 1: Planeación.		si	no	si	no	si	no	
1	Las metas y objetivos de la entidad, han sido socializados.	X		X		X		
2	La entidad elabora el plan estratégico institucional de manera participativa.	X		X		X		
3	Los objetivos propuestos por la gestión de la municipalidad contribuyen a la solución de los problemas de la comunidad.	X		X		X		
4	Las estrategias adoptadas por la entidad contribuyen al logro de objetivos propuestos.	X		X		X		
5	Las metas y objetivos de la entidad, están concebidos de acuerdo a la realidad.	X		X		X		
6	Se han definido los objetivos en su área de trabajo.	X		X		X		
Dimensión 2: organización.		si	no	si	no	si	no	
7	Usted tiene pleno conocimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeña.	X		X		X		
8	Considera que usted que la cantidad de trabajo asignado a cada locador es el adecuado.	X		X		X		
9	Usted considera que la distribución del personal por cada área está bien distribuida.	X		X		X		
10	Usted cuenta con las herramientas suficientes para desempeñar su trabajo.	X		X		X		
11	Los cargos de su institución están bien identificados.	X		X		X		

12	La entidad selecciona al personal adecuadamente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Dimensión 3: dirección.		si	no	si	no	si	no	
13	Considera usted que el alcalde y los jefes de área muestran capacidad de liderazgo en la entidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	el alcalde y los funcionarios contribuyen y muestran estrategias de motivación para los locadores de la entidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	El alcalde y funcionarios mantienen comunicación abierta y asertiva con los locadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Existe una buena relación interpersonal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Existen evaluaciones de eficiencia y eficacia.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Dimensión 4: control.		si	no	si	no	si	no	
19	Te consideras satisfecho con el avance de tus actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Considera usted necesario la medición de resultados de los locadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Consideras usted que tu desempeño laboral es valorado por tus superiores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Cumple con las normas y políticas de control.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	A su criterio, se brinda un servicio de calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Se supervisa y controla los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Materia Suficiente Para Hacer la Versab.

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

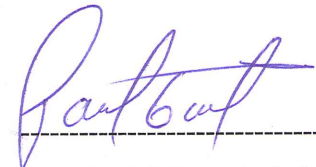
Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Pagola Sara Soledad Cens DNI: 70495616

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

Mayo 09, de MAYO Del 2022.

- 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): MATERIAL SUFICIENTE PARA MEDIR LA VARIABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: ALEJANDRO OCROSPOMA ENRIQUE DNI: 45800397

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

HUARAZ 08, de 1740 del 2022.

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Material Suficiente Para medir lo Variable

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


Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Guillermo S. Galán Magaly DNI: 45200644

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

Marzo 09 de Mayo del 2022.

- 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable desempeño laboral.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
Dimensión 1: productividad.		si	no	si	no	si	no	
1	Usted considera tener resultados en las actividades que realiza.	X		X		X		
2	Cree usted que los resultados que alcanza contribuyen al logro de objetivos.	X		X		X		
3	Considera que su trabajo contribuye al logro de objetivos.	X		X		X		
4	consideras que la presión de sus superiores influye en tus resultados.	X		X		X		
5	Consideras que el rendimiento de los trabajadores es el adecuado para el logro de objetivos.	X		X		X		
6	Consideras que el aporte de tus compañeros es el adecuado para la productividad de la entidad.	X		X		X		
Dimensión 2: eficiencia.		si	no	si	no	si	no	
7	Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales.	X		X		X		
8	Considera usted que su desempeño en la entidad contribuye al logro de los objetivos propuestos.	X		X		X		
9	Considera usted que las labores que realiza son de garantía.	X		X		X		
10	Se busca la eficacia en los resultados laborales.	X		X		X		
11	Se fomenta el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de las actividades laborales.	X		X		X		
12	Toma decisiones oportunas para mejorar su desempeño y agilizar eficientemente los procesos administrativos.	X		X		X		

1Dimensión 3: trabajo en equipo.		si	no	si	no	si	no	
13	Considera usted tener una buena comunicación dentro de la entidad.	X		X		X		
14	considera usted que existe una buena comunicación en la entidad.	X		X		X		
15	Usted está comprometido con el logro de objetivos de la gestión municipal.	X		X		X		
16	Considera usted que el personal se desempeña en sus actividades con compromiso.	X		X		X		
17	Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas.	X		X		X		
18	Es importante la lealtad y la confidencialidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Material suficiente PARA medir la variable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: ALEJANDRO OCROSPATA ENRIQUE VALOIS

DNI: 45800397

Especialidad del validador: Mg. GESTIÓN PÚBLICA

HUARAZ 08, de MAYO del 2022.

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de validación es suficiente para medir la Variable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Guillermo Aguilar Magaña Roxana DNI: 45200641

Especialidad del validador: Mg Gestión Pública

Marzo 09, de Mayo Del 2022.

- 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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El Instrumento de Validación guarda Relación Con la Variable

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg:

Pagola Jara Soledad Cemi

DNI:

70495616

Especialidad del validador:

Mg. Gestión Pública

16/02/2022

, de

14/02

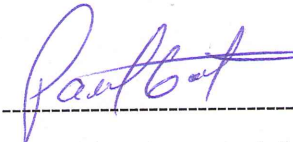
Del 2022.

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: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BOLOGNESI
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS.

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

INFORME N°114-2021-MPB-URH/J

A : **Dra. Ruth Angélica Chicana Becerra**
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad Cesar Vallejo

De : **Lic. Jose Antonio Huayaney Palma**
Jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos

Asunto : Respuesta a Carta P. 0427-2022-UCV-EPG-SP

Fecha : Chiquian 30 de Mayo 2022

A través del presente documento me dirijo a usted, expresándole mi más cordial saludo, a nombre de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, región Ancash, a la cual represento en mi calidad de Jefe de Recursos Humanos y al mismo tiempo comunicarle lo siguiente:

Que, mediante Carta P. 0427-2021-UCV-EPG-SP, recepcionado el 26 de mayo del año en curso, a través del cual se nos solicita facilitar el acceso al estudiante MENDOZA IBARRA JEYSON RONALD con DNI: 70519353, con la finalidad de obtener información para el desarrollo de su investigación (tesis), en esta municipalidad bajo, el título: **La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal contratado bajo la modalidad de locadores en la municipalidad provincial de Bolognesi, Ancash, 2021.**

En ese sentido comunico a usted que esta entidad en el marco de sus atribuciones consagradas en la constitución política del Perú, la Ley orgánica de municipalidades N° 27972, entre otras normas legales complementarias, acepta con mucho gusto brindar las facilidades al estudiante en mención de vuestra casa de estudios, para el desarrollo de su investigación en esta municipalidad.

Por lo que cumpla en informar a su digno despacho, para su conocimiento y demás fines.

Atentamente

Atentamente;

Lic. Jose Antonio Huayaney Palma
Jefe(e) de la Unidad de Recursos Humanos





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral de los locadores de servicio de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, 2022.", cuyo autor es MENDOZA IBARRA JEYSON RONALD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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, 21 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA DNI: 08712710 ORCID: 0000-0003-1971-2545	Firmado electrónicamente por: MVILLAS el 30-12- 2022 09:42:03

Código documento Trilce: TRI - 0430013