



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa y desempeño laboral en los
colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Flores De la Cruz, Aracelli Edith (orcid.org/0000-0001-5586-3303)

ASESORAS:

Mg. Villa Santillán, María Silvia (orcid.org/0000-0003-1971-2545)

Dra. Cueva Rodríguez, Medali (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A ti mi Dios por permitir llegar hasta este punto al lado de mis padres Russell & Mirtha y hermanos que son mi guía y motivación diaria.

¡Muchas Gracias!

AGRADECIMIENTO

A ti mi Dios por darme fortaleza para cumplir mis objetivos. A mi familia por ser mi soporte diario. A mis maestros por adquirir sus conocimientos en el transcurso del tiempo. A mi Asesora por ser una guía incondicional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de la investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Lista de expertos validadores variable 1	16
Tabla 2: Lista de expertos validadores variable 2	17
Tabla 3: Nivel de percepción de gestión administrativa y sus dimensiones	19
Tabla 4: Nivel de percepción del desempeño laboral y sus dimensiones	19
Tabla 5: Correlación de las variables	21
Tabla 6: Correlación de la dimensión planificación y la variable 2	22
Tabla 7: Correlación de la dimensión organización y la variable 2	23
Tabla 8: Correlación de la dimensión dirección y la variable 2	24
Tabla 9: Correlación de la dimensión control y la variable 2	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Diseño de la investigación	13

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación de la variable gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad en el año 2023. Con una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional, se han utilizado dos cuestionarios para el recojo de la información de la muestra que fue de 30 trabajadores administrativos. Como resultados se ha demostrado la correlación entre las variables, lo que se sustenta una significancia bilateral que es 0.000, esta relación es significativa. El grado de correlación es positiva moderada, porque fue de 0.574, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Así mismo se ha demostrado la correlación de las dimensiones planificación, organización, dirección y control con la variable desempeño laboral. La percepción de la gestión de la municipalidad, éste se encuentra en un nivel medio con 53.3% y en un nivel alto en la opinión del 40%. Del mismo modo el desempeño del personal se encuentra en un nivel medio por el 83.3% de los encuestados y en un nivel alto por el 17.7%.

Palabras clave: Gestión, desempeño laboral, eficacia, eficiencia.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the variable administrative management and work performance in the workers of a municipality in the year 2023. With a basic type of investigation, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and a correlational level, two questionnaires have been used to collect information from the sample of 30 administrative workers. As results, the correlation between the variables has been demonstrated, which supports a bilateral significance that is 0.000, this relationship is significant. The degree of correlation is moderate positive, because it was 0.574, therefore, the alternate hypothesis is accepted. Likewise, the correlation of the planning, organization, direction and control dimensions with the labor performance variable has been demonstrated. The perception of the management of the municipality, this is at a medium level with 53.3% and at a high level in the opinion of 40%. In the same way, the performance of the personnel is at a medium level by 83.3% of those surveyed and at a high level by 17.7%.

Keywords: Management, job performance, effectiveness, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las instituciones públicas se enfrentan a nuevos desafíos para lograr la satisfacción en el ciudadano que presentan quejas en las ventanillas buscando solución a sus problemas. Por lo cual, los directivos de las organizaciones aplican sus habilidades, capacidades y conocimientos con la finalidad de resolver aquellos problemas. Es decir, se enfocan en realizar una adecuada y eficiente gestión en las diferentes áreas de las empresas bajo su responsabilidad. Cabe recalcar, que se han identificado diversas deficiencias de gobernabilidad en el sector público, por una inadecuada gestión administrativa, generando problemas en la gobernabilidad de turno (Slocovich, 2017). Es por ello, que la minimización de estas deficiencias traería como consecuencia un servicio de calidad inadecuado (Saavedra y Delgado, 2020).

En algunos países tienen carencias al no diseñar políticas claras y estructuradas que tomen en cuenta sus habilidades y destrezas básicas que todo líder debe tener en cuenta antes de participar. Las tasas de gobernabilidad son bajas para Guatemala, México y Nicaragua con 34.5%, 72.4% y 76.3% (UNESCO, 2022). Sin embargo, la realidad es más dramática, porque se observa largas colas, la entidad no fija plazos de atención a las solicitudes de los usuarios. Así mismo, provocando actos de corrupción para que estos sean atendidos. Las municipalidades quieren mantener en su seno los servicios básicos, y lo que ofrecen en su mayoría, es una inadecuada gestión como carencia de agua y desagüe, pistas destruidas, servicio eléctrico deficiente y relativa transparencia en los gastos de la Comuna.

Para un adecuado cambio en el rendimiento de los sectores públicos es necesario la puesta en práctica en la gestión administrativa para mejorar el rendimiento en las instituciones públicas, para que los efectos de una nueva gestión pública sean positivos, es necesario que se realice de manera coordinada y no de manera aislada, comprendiendo así todas las instituciones públicas del estado. Se debería estandarizar a nivel nacional la identificación de los procesos, diferenciándose de las características propias de cada sector e implementar políticas y estrategias que de forma real tome a los usuarios como centro y objetivo prioritario para brindarle un servicio de calidad (Cotrado, 2020).

Bajo el mismo concepto, las políticas que el estado utiliza dentro de una buena gestión, es la parte administrativa donde debe encaminarse a lograr esa eficiencia en la institución que se practique. No es difícil comprobar que, en el sector estatal, han abandonado todo tipo de estrategias para evitar las colas, los plazos interminables de atención a los requerimientos de los ciudadanos, para ejecutar calidad de gasto, para evitar la corrupción en las instituciones públicas (Escobar, 2017). En el plano nacional, se refleja que la inadecuada gestión generaría, serios problemas en la administración, lo que mostraría habilidades administrativas ineficientes que conducirían a resultados negativos (Campos y Barros, 2020).

La entidad materia de esta investigación, es el reflejo de casi toda la problemática que sufre el país, debido a una inadecuada gestión administrativa, y falta de políticas claras para que el personal pueda trabajar con eficiencia. Lo que se manifiesta desde la contratación de las personas que van a trabajar en dicha institución, en vista que ingresan como personal de confianza en un tiempo parcial, sin merecimientos, sin exámenes rigurosos y calificaciones objetivas, generando como consecuentemente mayor burocracia, puestos de trabajos o cargos innecesarios, sin objetivos ni metas claras. Sin posibilidades de desarrollo, y sin el grado de empatía que todo servidor público debe demostrar.

Ante lo descrito líneas arriba se presenta las siguientes interrogantes ¿Cómo es la relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad de Yauyos, del Perú, en 2023? y a modo de problemas específicos, lo siguiente ¿De qué manera se relaciona entre a) la planificación, b) la organización, c) la dirección, y d) el control con el desempeño laboral?

Al respecto, se justifica teóricamente, debido a que se revisará y tomará en cuenta literatura y teorías directamente relacionadas a cada variable, en el marco filosófico y epistemológico. En el aspecto práctico, se logra revertir o minimizar la problemática encontrada que ha sido la razón para la elaboración del presente estudio. Así mismo, en el aspecto metodológico, se seguirá a lo largo del proceso con la metodología de investigación científica sustentado en los textos y las investigaciones que dieron lugar a este aspecto importante.

Ante ello, el objetivo de esta investigación desde el punto de vista general es determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad de Yauyos, en Perú, en el año 2023; y como objetivos específicos es determinar cómo es la relación entre a) la planificación, b) la organización, c) la dirección y d) el control con el desempeño laboral.

Así mismo, la hipótesis general se plantea existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad de Yauyos, en Perú, en 2023. Bajo la misma premisa, se plantearon como las siguientes hipótesis específicas existe una relación significativa entre a) la planificación, b) la organización, c) la dirección y d) el control con el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a la gestión administrativa y el desempeño laboral se encontraron diferentes antecedentes teóricos que se detallaran a continuación; Cárdenas y Abril (2021) investigaron cómo se puede relacionar el cambio constante del personal y el desempeño del personal, con una investigación básica, cuantitativo, diseño no experimental, con corte transversal y además muestra un alcance correlacional. Utilizó un cuestionario, compuesto por 20 preguntas, considerando como temas relacionados con asuntos personales, el incentivo del personal, el cargo que desempeña y el entorno laboral. Arribando a la conclusión, que la variable 1 afecta a la variable 2, confirmando que la repetida rotación de los colaboradores será crucial para medir los resultados del desempeño de los servidores y sugiere que se debe reducir la rotación para que las empresas mejoren en su productividad.

Carrillo (2020) cómo se relaciona los incentivos del personal y el desempeño en comunidades ecuatorianas y troncales para monitorear los niveles de cumplimiento de la actividad, cuyo estudio es de enfoque cuantitativo y un diseño de no experimental, de corte transeccional, de alcance correlacional; asimismo, describe correlaciones hacia una mejora mediante un análisis de datos textuales. Con una población de 180 funcionarios, la muestra de igual número a quienes se ha aplicado dos cuestionarios una por cada variable. Este resultado se obtuvo al combinar la literatura y las variables encuestadas, revelando una asociación significativa ($Rho=0,745$) entre los aspectos motivadores de los funcionarios y el desempeño del personal, como conclusión ambas variables tienen relación. Los incentivos del personal se muestran en un nivel mayoritario del 56% y el desempeño en un indicador de 67%.

Asimismo, en México, Cepeda (2020) planteó mejorar las estrategias para impulsar la productividad del personal enfocándose en el contenido emocional, cuenta con una metodología cuantitativa, no experimental, transeccional. Entre las estrategias encontradas los encuestados respondieron que, para mejorar la productividad, se debe capacitar al personal, se deben ampliar los incentivos financieros a los relacionados con la salud. Concluyendo que, a mejores estrategias mejor productividad.

En Ecuador, Rosales (2020) investigó, el efecto del ambiente organizacional y su impacto en el desempeño del personal, enfocándose en los factores del capital humano, bajo el enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional causal, y diseño no experimental, cuya población es de 50 empleados los mismos que integraron su muestra de estudio. Obteniendo como resultado que la insatisfacción guarda relación con el comportamiento y desempeño de los empleados. El autor concluye que sí existe relación en ambas variables y tiene característica de significancia el resultado de la prueba de rho de Spearman, es de 0.678, no existe estrategias adecuadas para promover y/o mantener un clima laboral positivo; en ese sentido, se deben considerar actividades integrales como reuniones sociales, capacitaciones, actividades de integración familia y otras, para la mejora de las relaciones entre los trabajadores.

Montes y Pulla (2018) formularon como objetivo precisar la influencia que ejerce la gestión del área administrativa sobre la productividad en las microempresas del país de Ecuador. Con una metodología de estudio no experimental, transeccional, paradigma cuantitativo, se realizaron estudios en un taller de Dipromax. Esta investigación ha permitido la identificación del nivel de optimización de los recursos y su aplicación de estrategias de administración que permitan el diseño de un modelo de gestión administrativa, que coadyuve a la mejorar de su situación económica. Dicho modelo se ha estructurado teniendo en cuenta el análisis del aspecto externo y del aspecto interno, tendientes a solucionar los problemas de productividad. Al final se ha concluido que la gestión del aspecto administrativo influye en la productividad de las microempresas en estudio.

Como antecedentes nacionales, Tito (2022) ha planteado encontrar la relación entre la gestión en el área administrativa y el desempeño en el aspecto laboral del personal municipal en la región Ancash. El estudio se planteó con un diseño denominado no experimental, con un enfoque de carácter cuantitativo con la característica de corte transversal, de alcance correlacional, se solicitó la opinión de 160 servidores de la institución. Al final, los resultados determinaron una relación significativa de ambas, al encontrarse un coeficiente de 0.617, concluyendo de manera directa Si el nivel de gestión administrativa es cualitativamente mejor, mejora el nivel del desempeño de los trabajadores.

Epquín (2021) realizó una investigación que tuvo como propósito correlacionar los resultados de gestión administrativa (G.A) y el desempeño del personal (D.P) en la sede desconcentrada de procesos de elecciones en la región San Martín, utilizando como metodología básica, como diseño no experimental, con alcance correlacional, enmarcado con un enfoque cuantitativo. Se utilizó como instrumento el cuestionario con preguntas cerradas y una por cada variable cuya validación fue por expertos, aplicadas a 75 colaboradores para que expresen su opinión sobre las variables. Como principal resultado se obtuvo por la prueba de correlación de Pearson, donde afirma la relación entre las variables, este resultado es significativo en el nivel 0.01, que se sustenta en el resultado 0.532, confirmando una asociación directa positiva de nivel alto entre las variables estudiadas.

Aguirre (2021) estudia la relación que podría existir entre la variable denominada gestión administrativa y la variable denominada desempeño laboral en una sede desconcentrada de procesos para las elecciones en la región Cajamarca, en tiempos de la pandemia. De tipología básica, paradigma cuantitativo, diseño investigativo no experimental, de corte transección y de nivel correlacional. Obteniéndose como resultados una sig. bilateral de 0,000, indicador menor al cinco por ciento de error estadístico, por lo que se concluyen que ambas variables se relacionan. Con respecto al grado de correlación, se obtiene el indicador 0,910, interpretándose que se relaciona en forma positiva y directa de grado significativo y muy alto. Como resultados descriptivos, la opinión del personal es que solo perciben una gestión administrativa media, y también de nivel medio con referencia al desempeño del personal.

García y Huamán (2018) establecen la relación entre la variable G.A y la variable D.P en una municipalidad distrital de Lauricocha. Utilizó como tipo de investigación aplicada, con diseño de no experimental, con corte transeccional, de nivel correlacional y en el marco de un enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por 30 empleados del municipio y se ha escogido 25 para la muestra, el muestreo es no probabilístico, para recolectar los datos se utilizó el cuestionario. Se concluye que hay significativa relación en las variables estudiadas. Por lo cual, se afirma que la relación es positiva y sostenida en significancia de 0.000 que es menor que el p valor estadístico.

Ramos (2018) ha fijado una investigación que tuvo como propósito establecer cómo se relacionan la forma de gestionar el área administrativa con el desempeño de las labores del personal en un municipio distrital de la capital del Perú, 2018. Utilizó como tipo de investigación básica, con un alcance correlacional, no experimental como diseño, transeccional y teniendo como paradigma una investigación cuantitativa. 121 servidores han integrado la muestra de estudio. A quienes se les ha aplicado dos cuestionarios, uno por cada variable, estos cuestionarios fueron validados por varios expertos del tema. Según el resultado del alfa de Cronbach ambos cuestionarios son válidos y aplicables para el presente estudio. Se presenta una relación alta entre las variables, teniendo en cuenta los índices encontrados. Esta relación es significativa, positiva y directa.

Sobre la variable gestión administrativa tomando en cuenta el aspecto científico, gestión es un enfoque teórico que se enfoca en los procesos y procedimientos de trabajo con la finalidad de lograr eficiencia económica, cuidando principalmente las labores del personal administrativo o de planta. La teoría de gestión ha sido estudiada y divulgada por el padre de la administración Frederick W. Taylor, y se ha aplicado de manera general en la industria manufacturera estadounidense a partir de los ochenta del siglo diecinueve, época en que se hablaba de lo mismo al referirse al taylorismo y gestión científica se entienden como sinónimos, como si fuera lo mismo. Se ha denominado perspectiva clásica a la teoría de Taylor, aunque ahora ya no se practica tal como como fue concebida inicialmente por que el mundo se ha desarrollado en todos los aspectos (Taylor, 1911).

De acuerdo con las teorías administrativas comprenden a) Desarrollo organizacional, que busca innovar las características laborales del personal en una organización, pasando por cambiar el ambiente laboral y la eficiencia de los trabajadores, implementado los instrumentos con mayor competitividad de las tareas que desempeña. b) La administración, propugna que la plana gerencial podría desempeñarse en las diferentes áreas de una organización. c) Clásica, considera aspectos importantes en las actividades técnicas como productivas, de logística, de marketing, de finanzas, y de seguridad (Chiavenato, 2019).

Con referencia a los enfoques, el clásico, se subdivide en la administración científica y la teoría clásica; la primera se enfoca en las actividades que realiza cada servidor, mientras que la segunda propicia el énfasis de la estructura de una organización para lograr un rendimiento eficiente en los recursos, también el enfoque humanista realiza un exhaustivo análisis de las tareas que debe desarrollar el trabajador y su adaptación al mismo, con énfasis en el área psicológico de cada servidor (Chiavenato, 2009). Por ende, la gestión, es la acción de llevar adelante un proyecto realizando labores de administración, para realizar actividades de una organización de forma eficiente de un ente u institución, es realizar actividades económicas, de producción, de presupuesto, así como afrontar, dominar, minimizar o resolver una situación problemática (RAE, 2023).

De manera general, la gestión se relaciona con el ámbito corporativo, con la dinámica de las actividades de la organización, para procurar cubrir las necesidades del cliente y con la finalidad de conseguir utilidades. Para ello, es necesario planificar, organizarse y realizar las actividades para desarrollar el servicio. Así mismo, se deben establecer labores de supervisión o control para conocer si lo planificado se ejecuta de acuerdo con las estrategias preconcebidas (Westreicher, 2020). La gestión administrativa, se conceptualiza como las herramientas del que sirve la administración y que forma parte del proceso administrativo, cómo las labores de planificación, organización, dirección y el control de todos las actividades y acontecimientos que cohabitan en una determinada entidad, con la mirada puesta en alcanzar los objetivos o metas, que contienen la visión y la misión de una organización (Chiavenato, 2013).

Henry Fayol, ha contribuido también con los elementos conceptuales de la administración, que también se conoce como el proceso administrativo. Que tuvo, en la determinación de las 4 dimensiones que son Planeación, función de gestión que predetermina y hace para alcanzar las metas. Organización, unidad social formada por personas. Así mismo, dirección, está relacionado con el seguimiento de las tareas que realiza los miembros integrantes de una organización para lograr sus fines. Y finalmente el control, cuyo propósito es conseguir que los objetivos propuestos y gestionados se vinculen de tal manera posible con los metas marcados (Chiavenato, 2009).

Sobre la variable desempeño laboral el modelo teórico de Campbell emerge de la necesidad de encontrar una forma de medir el desempeño de los trabajadores, pero de una manera holística, que se considera como una de las columnas teóricas más importantes para lograr que la valoración o apreciación del desempeño del personal se convierta en un constructo de múltiples dimensiones (Bautista et al., 2020). La estimación del desempeño se realiza adicionando los principales componentes o aspectos que sirven para lograr una medición objetiva del desempeño de los trabajadores, y de esta manera crear o formular estrategias enfocadas en el cumplimiento de los propósitos de la organización (Salgado et al., 2013). El origen del modelo creado es producto de una investigación de las tropas americanas en el siglo veinte cuando se volvió necesario implementar una medida de evaluación (Campbell et al., 1996).

La teoría de Campbell, señalan que la fundamental contribución de este modelo es la consistencia satisfactoria porque es una teoría parsimoniosa y completa, por el énfasis que imprime en el análisis de tareas observables y necesarias para lograr los objetivos trazados por la organización (Varela y Landis, 2010). En opinión de la teoría de Campbell proporciona muchas ventajas pragmáticas por ser un modelo consistente que incorpora aspectos importantes generando una serie de ventajas para una mejor evaluación del desempeño de los servidores de una empresa (Aguinis y Edwards, 2014). En el mismo sentido opinaban que este modelo es consistente porque está integrada por características relacionada con la conducta humana que coadyuva a confirmar el cumplimiento de los objetivos de la organización (Aamodt, 2010).

Otra de las teorías es la del autor alemán Frederick Herzberg, quien afirma que la motivación personal depende de dos elementos a) Factores relacionados con la higiene, y se refiere a las condiciones que deben rodear al trabajador cuando realiza sus funciones; dentro de estas se encuentran las condiciones ambientales y condiciones físicas del trabajo, las políticas de la organización, el tipo de control que recibe, las normas internas, etc. b) Factores relacionados con la motivación, que se relacionan con las actividades del cargo, las tareas y los compromisos del cargo en sí; se piensa que esto produce una influencia de satisfacción sostenida en el tiempo y un incremento de la productividad que puede llegar a niveles de excelencia (Chiavenato, 2000).

Por aquella época, ya existía desde el punto de vista teórico, la propiciada por Murphy este modelo, se encontraba integrado por cuatro elementos, pero en la práctica no eran suficientes para realizar una objetiva o completa evaluación razón por la cual, no eran suficientes (Gavini, 2018). Campbell incorporó cuatro elementos adicionales, las cuales se orientaban a los comportamientos de los colaboradores vinculadas con las tareas específicas de cada puesto de trabajo y a las conductas que sostienen el aspecto organizacional (Koopmans, 2014). En opinión con la creación del modelo de Campbell este se ha convertido en un constructo muy importante para que, con los resultados obtenidos de la evaluación del personal, las empresas puedan tomar decisiones estratégicas de sostenimiento y desarrollo a lo largo de su existencia (Borman y Motowidlo, 1993).

Denominan así, a las conductas y a las acciones que ejecutan todos los colaboradores de una organización y que coadyuvan a lograr los objetivos predeterminados para alcanzar el éxito en las empresas (Bautista et al., 2020). Así mismo, señalan que son actitudes y actitudes excepcionales de los trabajadores, las cuales promueven o elevan el desarrollo y la evolución de las organizaciones con el fin de lograr los objetivos trazados con anterioridad. los objetivos trazados por las organizaciones (Campbell et al., 1990). A su vez, que para un buen desempeño de las labores confluyen varias características de manera individual, como su capacidad personal, su experiencia, sus habilidades, su talento, la forma como interactúan con los otros trabajadores dentro del ambiente del trabajo, porque de la forma de comportarse puede influir en las utilidades económicas (Milkovich y Boudreau, 1994).

Por otro parte, la forma como se desempeña un trabajador obedece a un impulso en el cumplimiento de las tareas que se le asigna, de tal manera demuestra eficiencia y efectividad, con el logro de los objetivos comunes para coadyuvar al éxito de la empresa (Palmar et al., 2014). Para el buen desempeño de un trabajador es semejante a la forma de cómo sus expectativas confluyen con lo que se espera del mismo (Palací, 2005). Dichas actitudes pueden ser en grupo o en forma individual enfocados en el tiempo y en el espacio para el logro de los propósitos de la organización (Pedraza et al., 2010).

El desempeño laboral cuenta con las siguientes dimensiones, La primera se denomina desempeño de la tarea, que está relacionado con la culminación de las tareas o actividades y cumplimiento de las responsabilidades en el trabajo, en concordancia con sus conocimientos, experiencia y capacidades (Bautista et al., 2020). Comportamientos contraproducentes, se denomina a la segunda dimensión, y se refiere a los actos deliberados que se orientan al perjuicio de cualquier tipo de la organización y, actúan en beneficio de su persona. (Omar, 2010). La tercera dimensión se refiere al desempeño contextual, son comportamientos espontáneos e individuales por parte del personal, que se enfocan en superar lo normado, o las metas fijadas, razón por la cual, coadyuvan a un mejor funcionamiento administrativo y productivo de la organización (Podsakoff et al., 1993).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Sobre el particular, se tipifica como básica., explican que la particularidad de estas investigaciones es utilizar metodología científica con la finalidad de lograr conocimientos nuevos y también, nuevas teorías de nuestra realidad (Bilbao y Escobar, 2020).

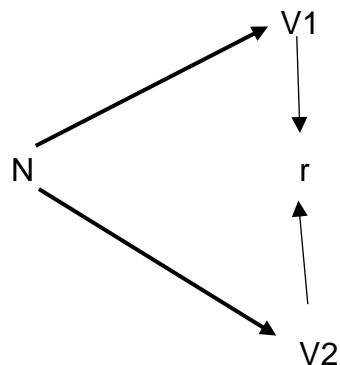
3.1.2 Diseño de investigación

La investigación tiene características de un diseño no experimental, transeccional. Al respecto, son estudios que se realizan con el objetivo de determinar las relaciones entre fenómenos, conceptos, hechos o variables estadísticas, sobre las cuales no se ejercen manipulación alguna (Yunkor y Ochoa, 2019). Se denomina de corte transeccional porque la recogida de información es realizada en un mismo momento, obviando conocer el comportamiento de está en el tiempo (Hernández et al., 2018). De acuerdo con el nivel o alcance la investigación es correlacional. Al respecto señala que este tipo de investigaciones miden el grado de relacionarse entre variables (Quispe, 2021).

La investigación propone un enfoque de investigación cuantitativo porque los datos fueron procesados mediante métodos estadísticos, cuyos resultados fueron descriptivos e inferenciales de tipo no experimental, se determina por no tener la inspección o manejo de las variables para su examen (Toscano, 2018). Asimismo, la indagación del presente estudio será correlacional, por que busca como propósito establecer el valor de correlación y variación de 2 variables (Escobar et al., 2018).

Figura 1

Diseño de la investigación



Leyenda:

N: Integrantes de la muestra

r: Correlación de dichas variables

V1: Variable 1, Gestión administrativa

V2: Variable 2, Desempeño laboral

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual: Son las herramientas del que se sirve la administración y que forman parte del proceso administrativo, a saber, cómo las labores de planificación, organización, dirección y el control de todas las funciones y acontecimientos que cohabitan en una determinada empresa o entidad, con la mirada puesta en alcanzar los objetivos o metas, que contienen la visión y la misión de una organización (Chiavenato, 2013)

Definición operacional: La variable será subdividida en las cuatro dimensiones del sustento teórico, que son planificación, organización, dirección y control.

Indicadores: Los que permitirá medir la variable se dividen en misión, visión, valores, objetivos, división del trabajo, línea de autoridad, formación normas y procedimientos, motivación, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y evaluación.

Escala de Medición: Se utilizó como medición la escala ordinal de Likert compuesto por lo siguiente nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Denominan así, a las conductas y a las acciones que realizan todos los trabajadores de una organización y que coadyuvan a lograr los objetivos predeterminados para alcanzar el éxito en las empresas (Bautista et al., 2020).

Definición Operacional: La variable desempeño laboral para su medición ha sido dividida en tres dimensiones desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual.

Indicadores: Los indicadores mediante los cuales se ha medido la variable son eficiencia, eficacia, compromiso, proactividad, innovación, cortesía, trabajo en equipo, efectividad, aprendizaje de nuevas tareas y tecnologías, tardanzas y quejas.

Escala de Medición: Se utilizó como medición la escala ordinal de Likert compuesto por lo siguiente nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Está compuesta por un grupo de elementos con características similares (Escobar et al., 2018). Este estudio tendrá como población a 30 trabajadores que ocupan cargos administrativos con contrato vigente con la municipalidad.

Criterios de inclusión: Todos los trabajadores administrativos de la municipalidad en vista que conocen y experimentan la gestión administrativa.

Criterios de exclusión: Servidores que prestan servicios en otras áreas del municipio y no están familiarizados con el tema de gestión

3.3.2 Muestra: Se trata de un subconjunto del universo del cual se recogen los valores característicos de la población objetivo del problema de investigación para investigarlos y analizarlos (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso, son los 30 colaboradores de la entidad que realizan labores administrativas.

3.3.3 Muestreo: Se define que es un procedimiento que permite calcular una muestra representativa de la población (Arias, 2022). El método utilizado es el intencional, a conveniencia del investigador con característica de no probabilístico.

3.3.4 Unidad de análisis: Cada uno de los servidores que han sido designados como elementos de la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Es un conjunto de normas destinadas a recopilar sistemáticamente información relacionada con el objeto del estudio la encuesta (Hernández y Mendoza, 2018)

Instrumentos de recojo de datos: Es una herramienta diseñada para recopilar información y utilizarla para recoger información en las investigaciones (Guerrero y Gonzales, 2021). Un cuestionario para cada variable.

Ficha Técnica 1

Nombre del Instrumento	: Gestión administrativa
Autor (a)	: Flores De la Cruz Aracelli Edith
Lugar	: UMDY
Fecha de aplicación	: junio 2023
Objetivo	: Recoger información para la variable
Numero de ítems	: 25 ítems
Administrado a	: UMDY
Tiempo	: 20 minutos aproximadamente
Margen de error	: 5%
Observaciones	: Alto (93-125), Medio (57,92) y Bajo (21,56)

Ficha Técnica 2

Nombre del Instrumento	: Desempeño laboral
Autor (a)	: Flores De la Cruz Aracelli Edith
Lugar	: UMDY
Fecha de aplicación	: junio 2023
Objetivo	: Recoger información para medir la variable
Numero de ítems	: 20 ítems
Administrado a	: UMDY
Tiempo	: 15 minutos aproximadamente
Margen de error	: 5%
Observaciones	: Bueno (71-95), Regular (45,70) y Malo (19,44)

Validez: Es cuando un instrumento se aplica y mide lo que realmente se pretende medir (Pastor, 2018). En el presente estudio, esta característica será acreditada a través de la evaluación de 03 expertos que cuentan con la experiencia y exigencia académica en el desarrollo de temas administrativos. A continuación, se detallan a los mismos y ver anexo 4 las fichas firmadas.

Tabla 1

Lista de expertos validadores variable 1

No.	Apellidos y nombres	Grado académico	Opinión
01	Ruiz Barrera Lázaro	Maestro	Conforme
02	Flores Lozano Russell Alberto	Maestro	Conforme
03	Ríos Lujan Saud	Maestro	Conforme

Nota. Elaboración propia en base a las fichas de validación

Tabla 2*Lista de expertos validadores variable 2*

No.	Apellidos y nombres	Grado académico	Opinión
01	Ruiz Barrera Lázaro	Maestro	Conforme
02	Flores Lozano Russell Alberto	Maestro	Conforme
03	Ríos Lujan Saud	Maestro	Conforme

Nota. Elaboración propia en base a las fichas de validación

Confiabilidad: Constituye el grado obtenido producto de la aplicación a un porcentaje de los integrantes de la muestra que da como resultado cuando la aplicación se hace a otros elementos en condiciones similares y se obtiene el mismo resultado (Tarazona, 2020). Para ello, se ha realizado la prueba piloto con 05 integrantes de la muestra, a quienes se les ha aplicado los respectivos cuestionarios. En ambas variables se obtuvieron resultados confiables. Ver Anexo 7 los resultados de la confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se coordinó con el gerente municipal para facilitar la aplicación del instrumento al personal. El cuestionario se ha proporcionado a todos los integrantes de la muestra junto con el consentimiento informado, asegurando así que se proporcionara a los participantes toda la información pertinente (Guerrero y Gonzales, 2021). Para facilitar el recojo de la información se han utilizado varias formas de entrega y de recepción de los cuestionarios. Unos han desarrollado en el mismo momento de la entrega, otros han sido contactados por el correo electrónico o virtual.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos codificados recolectados han sido materia de una tabulación utilizando el aplicativo Excel, lo cual permitió un mejor ordenado de la propia información y de los resultados. Posteriormente se ha realizado la transferencia de los datos, con la ayuda de este aplicativo se realizaron análisis de las variables y sus respectivas dimensiones, los que se presenta en las respectivas tablas que contienen las frecuencias absolutas y porcentuales. En lo correspondiente al análisis inferencial se aplicaron las pruebas estadísticas de normalidad y otras pruebas paramétricas o no paramétricas necesarias para encontrar la relación estadística de las variables y las dimensiones (Hernández y Mendoza, 2018)

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación, se ha desarrollado en el marco de la ética a nivel internacional y nacional, así mismo tomando en consideración la normatividad de la universidad. En particular, se ha sido respetuoso de la aplicación de los principios de beneficencia, procurando que los participantes sientan beneficios o bienestar al participar de este trabajo, así mismo del principio relacionado con la autonomía, respetando que su participación por su propia elección, el principio de justicia, se han respetado el trato por igual a todos los participantes, y en referencia al principio de la no maleficencia, se practica el respeto a su integridad tanto física, como psicológica.

IV. RESULTADOS

4.1 Los resultados descriptivos

Tabla 3

Nivel de percepción de gestión administrativa y sus dimensiones

Nivel	V1: Gestión Administrativa		D1: Planificación		D2: Organización		D3: Dirección		D4: Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	12	40.0	11	36.7%	22	73.3%	11	36.7%	8	26.7%
Medio	16	53.30	19	63.3%	8	26.7%	18	60.0%	22	73.3%
Bajo	2	6.7	0	0	0	0	1	03.3%	0	0%
Total	30	100.0	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Nota. Información obtenida de los trabajadores administrativos de una municipalidad de Yauyos.

Del análisis de la tabla 3, en la cual se consolidan las opiniones del personal administrativo de la municipalidad, se puede apreciar que su percepción es que la gestión realizada por los funcionarios de la institución se encuentra en el nivel medio preferentemente con un 53.3%. Sin embargo, también se aprecia un 40% que la califica como alto, a pesar de la problemática que se vive en la municipalidad y que precisamente no es un buen ambiente para que el personal logre un buen desempeño. De manera general entonces la gestión en su conjunto no es mala, se podría decir que es regular con una tendencia a ser buena. Así mismo, se pueden apreciar opiniones variadas con referencia a las dimensiones. Por una parte, los integrantes de la muestra manifiestan que se realiza una planificación de nivel medio en un 63.3%, resultado parecido con el nivel de opinión de dirección que se encuentra en 60%, ambos resultados son superados por la opinión que tiene con referencia al control y que se ubica en nivel medio, pero con un 73.3%. Por otro lado, el personal encuestado opina que el grado o nivel de organización de la municipalidad es alto en un 73.3%.

Tabla 4*Nivel de percepción del desempeño laboral y sus dimensiones*

Nivel	V2: Desempeño Laboral		D1: Desempeño de la tarea		D2: Comportamientos contraproducentes		D3: Desempeño contextual	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Alto	5	16.7	18	60.0%	0	0.0%	18
Medio	25	83.30	12	40.0%	21	70.0%	11	37.7%
Bajo	0	0	0	0	9	30.0%	1	03.3%
Total	30	100.0	30	100%	30	100%	30	100%

Nota. Información obtenida de los trabajadores administrativos de una municipalidad de Yauyos.

Del análisis de la tabla 4, se aprecian varias situaciones. En primer término, el 83.3% de los encuestados opina que su desempeño solo logra el punto medio. En términos absolutos son 25 trabajadores de 30 que indican que su rendimiento no es el óptimo. Es probable que las opiniones a las preguntas relacionadas con la dimensión comportamientos contraproducentes equilibra un poco lo que se podría mencionar como una regla general, que, si se busca la opinión de rendimiento a los trabajadores, estos se adornan y expresan que son los mejores. En el mismo sentido, al analizar los resultados que muestra la tabla de frecuencias, se puede apreciar opiniones variadas con referencia a las dimensiones se visualiza que la opinión de los entrevistados sobre el desempeño de la tarea y sobre el desempeño contextual son iguales, con un nivel de opinión de alto por el 60% de los encuestados y por un nivel medio de 40% de los encuestados. Lo que confirmaría la opinión de lo expresado en el análisis de la tabla 4, al sostener que la segunda dimensión, propicia una especie de ponderación media por contener preguntas quizás incómodas para los trabajadores.

4.2 Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis general

H1. Existe relación significativa de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores en una municipalidad de Yauyos, Perú 2023

Tabla 5

Correlación de las variables

Correlaciones		V1 Gestión administrativa	V2 Desempeño laboral
Rho de	Coeficiente de		0.574**
Spearman	correlación	1.000	
	Significancia		0.000
	bilateral		
	N	30	30

Nota. Información obtenida de los trabajadores administrativos de una municipalidad de Yauyos.

La tabla 5 contiene los resultados encontrados de la aplicación de la prueba de contrastación de la hipótesis general, de los datos mostrados se concluye En primer lugar, queda demostrado la relación de las variables estudiadas, fundamentado en el índice de significancia bilateral cifra menor al 5% de margen de error estadístico. Esta relación tiene carácter de significativa en el nivel de 1% de error. El nivel de relación es correlación de tipo moderado, en vista que el resultado fue 0.574, en consecuencia, es aceptada la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 1

HE1: Existe una relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023

Tabla 6

Correlación de la dimensión planificación y la variable 2

Correlaciones		Planificación	Desempeño laboral
	Coefficiente		0.608**
Rho de	de Corr.	1.000	
Spearman	Significancia bilateral		0.000
	N	30	30

Nota. Información obtenida de los trabajadores administrativos de una municipalidad de Yauyos.

La tabla 6 contiene los resultados encontrados de la aplicación de la prueba de contrastación de la primera hipótesis específica, de los datos mostrados se concluye en primer lugar, queda demostrado la relación entre la dimensión de planificación con la variable 2, fundamentado por el índice de significancia bilateral cifra menor al 5% de margen de error estadístico. Esta relación tiene carácter de significativa en el nivel de 0.01. El nivel de relación es correlación moderada, en vista que el resultado fue 0.608, en consecuencia, es aceptada la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 2

HE 2: Existe una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023

Tabla 7

Correlación de la dimensión organización y la variable 2.

Correlaciones		Organización	Desempeño Laboral
	Coeficiente		0.766**
Rho de	de Corr.	1.000	
Spearman	Significancia		0.000
	Bilateral		
	N	30	30

Nota. Información obtenida de los trabajadores administrativos de una municipalidad de Yauyos.

La tabla 7 contiene los resultados encontrados de la aplicación de la prueba de contrastación a la segunda hipótesis específica, de los datos mostrados se concluye en primer lugar, queda demostrado la relación de la dimensión organización y la variable 2, fundamentado en el índice de significancia bilateral cifra menor al 5% de margen de error estadístico. Esta relación tiene carácter de significativa en el nivel de 1% de error. El nivel de relación es correlación alta, porque el resultado fue de 0.766, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 3

HE 3: Existe una relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023

Tabla 8

Correlación de la dimensión dirección y la variable 2

Correlaciones		Dirección	Desempeño laboral
	Coeficiente		0.509**
Rho de	de Corr.	1.000	
Spearman	Significancia		0.000
	Bilateral		
	N	30	30

Nota. Información obtenida de los trabajadores administrativos de una municipalidad de Yauyos.

La tabla 8 contiene los resultados de contrastación de la hipótesis específica 3, de los datos mostrados se concluye. En primer lugar, queda demostrado la relación de la dimensión dirección y la variable 2, fundamentado en el índice de significancia bilateral cifra menor al 5% de margen de error estadístico. Esta relación tiene carácter de significativa en el nivel de 1% de error. El grado de relación es correlación moderada, porque el resultado fue de 0.509, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 4

HE4: Existe una relación significativa entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023

Tabla 9

Correlación de la dimensión control y la variable 2

Correlaciones		Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de Corr.	1.000	0.435**
	Significancia Bilateral		0.000
	N	30	30

Nota. Información obtenida de los trabajadores administrativos de una municipalidad de Yauyos.

La tabla 9 contiene los resultados de contrastación de la hipótesis específica 4, de los datos mostrados se concluye. En primer lugar, queda demostrado la relación de la dimensión control con la variable 2, fundamentado en el índice de significancia bilateral cifra menor al 5% de margen de error estadístico. Esta relación tiene carácter de significativa en el nivel de 1% de error. El grado de relación es correlación moderada, porque el resultado fue de 0.435, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Para empezar, se afirma la relación de las variables, fundamentado en el índice de significancia bilateral, cifra menor al 5% de margen de error estadístico. Esta relación tiene carácter de significativa en el nivel de 1% de error. El grado de relación es correlación moderada, porque el resultado fue de 0.574, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. De la comparación con los antecedentes del presente estudio existe relación directa con las investigaciones de quien llega a las mismas conclusiones en su investigación, solo difiere en el resultado del grado de correlación que es de 0.617; similares resultados se presentan en las investigaciones con diferentes rangos de correlación (Tito, 2022); (Epquín, 2021); (Aguirre, 2021) ;(García y Huamán, 2018) y (Ramos, 2018). En los cinco casos mencionados también existe similitud en el objetivo de la investigación, con la diferencia de la delimitación espacial.

Así mismo, existe similitud con la metodología principal, en vista que todas las investigaciones son cuantitativas, de diseño no experimental, de corte transeccional y son correlativas en el nivel, difiriendo en el tipo, la población y muestras y otras particularidades. También existe similitud por la aceptación de la hipótesis alterna. Igualmente, existe una relación parcial con las investigaciones internacionales de los antecedentes, identificando así a quienes se fijaron como objetivo establecer la relación entre rotación de personal y desempeño laboral, encontrando una relación significativa entre variables (Cárdenas y Abril, 2021). Por otra parte, autores que, con investigaciones de nivel correlacional, y de enfoque cuantitativo relacionaron las variables incentivas y ambiente organizacional respectivamente en la variable desempeño laboral encontrando relación en ambos casos (Carrillo, 2020); (Rosales, 2020).

Los investigadores que buscaron la influencia de la gestión administrativa con el desempeño del personal, encontrando una gran influencia de una sobre la otra (Montes y Pulla ,2018). Con referencia al resultado de la hipótesis específica 1, se demuestra la relación de la dimensión planificación y la variable 2, fundamentado en el índice de significancia bilateral cifra menor al 5% de margen de error estadístico. Esta relación tiene carácter de significativa en el nivel de 1% de error. El grado de relación es correlación moderada, porque el resultado fue de 0.608, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Continuando con los resultados de las hipótesis específicas 2, queda demostrado la relación de la dimensión organización y la variable 2, fundamentado en el índice de significancia bilateral cifra menor al 5% de margen de error estadístico. Esta relación tiene carácter de significativa en el nivel de 1% de error. El grado de relación es correlación alta, porque el resultado fue de 0.766, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Con los resultados de la contratación de la hipótesis específica 3, se demuestra la relación de la dimensión dirección y la variable 2, fundamentado en el índice de significancia bilateral cifra menor al 5% de margen de error estadístico. Esta relación tiene carácter de significativa en el nivel de 1% de error. El grado de relación es correlación moderada, porque el resultado fue de 0.509, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Por último, al presentar los resultados de la contrastación de la hipótesis específica 3, la relación de la dimensión control con la variable 2, fundamentado en el índice de significancia bilateral cifra menor al 5% de margen de error estadístico. Esta relación tiene carácter de significativa en el nivel de 1% de error. El grado de relación es correlación moderada, porque el resultado fue de 0.435, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Con referencia a los resultados de las hipótesis específicas en conjunto, es importante comentar que el trabajo realizado se relaciona de manera muy similar en la búsqueda de las correlaciones de las dimensiones, porque son idénticas y los resultados de las correlaciones son un poco más elevados y se trata de una municipalidad (García y Huamán, 2018).

Asimismo, al trata de relacionar con el trabajo no se presenta mayor similitud, porque toma como dimensiones las mismas, pero al realizar las correlaciones, busca relación entre la variable 1 sobre las dimensiones de la variable 2, encontrando resultados similares (Tito, 2022). Los trabajos no contienen las correlaciones de las hipótesis específicas, pero por las similitudes de la hipótesis general éstos deberían ser resultados serían muy parecidos (Aguirre, 2021); (Cavero ,2021) y (Ramos, 2018).

A continuación, y haciendo referencia a los resultados descriptivos de la investigación, la percepción de los trabajadores sobre la gestión realizada por los funcionarios de la institución se encuentra en el nivel de medio con un 53.3%, como también se aprecia un 40% que la califica como alto. De manera general, entonces la gestión en su conjunto no se califica como mala, se podría decir que es regular con una tendencia a ser buena. Al realizar la comparación con la investigación existe una gran similitud, en vista que los resultados de su investigación se ubican en un 61.8% de nivel medio y 38.2% de nivel alto (Aguirre, 2021). Existe una gran similitud con la investigación de quien encuentra que sus encuestados opinan que la gestión está en nivel bueno para el 73% del personal y muy bueno para el 27% (Epquín, 2021).

De la comparación con la investigación existe una similitud parcial, si se realiza un paralelo entre niveles, en vista que sus resultados concluyen en que gestión administrativa es calificada como deficiente en un 22%, regular en un 61% y eficiente en un 17% (Tito, 2022). Del mismo modo, existe una similitud parcial, con la investigación de la cual los encuestados califican a la gestión como malo en un 12%, regular en un 28% y bueno en un 60% (García y Huamán, 2018). Así mismo, también existe una relación parcial con la investigación quien ha concluido que la gestión administrativa de la municipalidad de Carabayllo es calificada como mala en un 34%, como regular en un 68% y como buena por el 08% de los entrevistados (Ramos, 2018).

Al comparar el resultado de gestión administrativa con las investigaciones que componen los antecedentes internacionales se presentan relaciones parciales con quienes encuentran los siguientes resultados Opinión de nivel bajo con el 25%, la gestión es buena para el 55% de los entrevistados y muy buena para 20% (Montes y Pulla, 2018). Sin embargo, es necesario aclarar que en esta investigación se ha buscado la influencia de la variable independiente sobre la dependiente. Al relacionar los resultados con la teoría de gestión administrativa, que están en el marco conceptual señala que gestión son las herramientas del cual se sirve de la administración en su conjunto, y que de estas forman parte las labores de planificación, de organización, de dirección y de control (Chiavenato ,2013).

En ese sentido, cuando se califica mayoritariamente de nivel medio la gestión en la municipalidad, el mensaje es que no se están utilizando todas las herramientas o se utilizan de manera parcial para la administración de la institución. Confirmando que las calificaciones de gestión van a estar siempre relacionadas con unidades de medidas cualitativas en el tiempo, el espacio y en la opinión de las personas que conforman la organización. Consecuentemente, la opinión será favorable o no, en la medida que se acerque a lograr los objetivos trazados y se brinde satisfacción a los usuarios. Continuando con los resultados descriptivos, la mayoría de los trabajadores (83.3%) encuestados opina que su desempeño solo logra el nivel medio de calificación y el 17.7% opina que su rendimiento es alto.

Del análisis de estas cifras, se puede señalar que parte de los encuestados forman parte de la plana gerencial de la institución, y que podrían tener una opinión sesgada. Al medir desempeño con un cuestionario, quizás seduce al encuestado a contestar que su performance es de los mejores. Al comparar estos resultados con los encontrados en la investigación existe cierta similitud de estos, en vista que en este caso la opinión de los encuestados ubica en el nivel malo al 36.0%, en el nivel regular al 20.0% y en el nivel bueno al 44.0% (García y Huamán, 2018). Del mismo modo, los resultados obtenidos en su investigación, guardan cierta coincidencia al encontrar como resultados que el desempeño de los trabajadores de la municipalidad de Carabayllo, se encuentran en un nivel medio el 60% y en un nivel alto el 40% (Ramos, 2018).

Al realizar la comparación con la investigación existe una semejanza parcial con sus resultados, en vista que estos concluyen que el desempeño del personal es calificado como bajo en un 42%, medio en un 47% y alto en un 11% (Tito, 2022). Del mismo modo, existe una similitud parcial, con la investigación que califican al desempeño del personal como regular con el 07.0%, como bueno 72.0%, y muy bueno con el 21.0% (Epquín, 2021). Al cotejar con los resultados existen también resultados parecidos, en vista que el personal de la ODPE San Pablo, opina que su desempeño es de nivel medio en 67.6% y en 32.4% en nivel alto (Aguirre, 2021).

Sobre los resultados descriptivos en porcentajes de las dimensiones de la variable 2 se visualiza que las cifras del desempeño de la tarea y del desempeño contextual son iguales, con un nivel de opinión de alto por el 60% de los encuestados y por un nivel de medio de 40% de los encuestados. En contravención, los resultados de la dimensión comportamientos contraproducentes se ubican en un 70% en el nivel medio y en 30% en el nivel bajo, confirmando que los trabajadores prefieren comportarse de manera equilibrada y en beneficio de la empresa. De la comparación de estos resultados con los estudios previos, no se van a encontrar muchas semejanzas. Por ejemplo, han considerado las dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia (García y Huamán, 2018). Por su parte, ha considerado, eficacia, eficiencia y motivación (Aguirre, 2021). No han considerado dimensiones en sus resultados descriptivos. (Tito, 2022) y (Epquín,2021).

Los resultados de esta variable se encuentran en el marco de los conceptos teóricos que anteceden, por ejemplo, están en la línea de lo que opinan cuando señala que para que un trabajador se desempeñe eficientemente, se conjugan un conjunto de factores que deben ser demostradas por las actitudes y conducta de cada uno (Pedraza et al., 2010). En este caso, al no existir una adecuada gestión, esas conductas pueden estar limitando la posibilidad de una mejor performance de los trabajadores. Confirma lo afirmado cuando, señalan que para un buen desempeño de las labores confluyen varias características de manera individual, como su capacidad personal, su experiencia, sus habilidades, su talento, la forma como interactúan con los otros trabajadores dentro del ambiente del trabajo, porque de la forma de comportarse puede influir en las utilidades económicas (Milkovich y Boudreau, 1994).

La fortaleza de la presente investigación se sostiene en haber aplicado ordenada y estrictamente el proceso metodológico de las investigaciones científicas. Así mismo, es fortalecida por los fundamentos teóricos de investigadores que han dedicado su esfuerzo y conocimiento al estudio de cada una de las variables. Del mismo modo, se ha aplicado el cuestionario luego de una intensa capacitación a los individuos que han sido encuestado, prueba de ello es que se ha logrado encuestar a todos los trabajadores administrativos.

La debilidad de la investigación podría estar en el limitado número de la población y de la muestra, y consecuentemente el muestreo que se ha optado por la realidad de las cifras. Al resaltar la relevancia es importante expresar que de los resultados de la investigación, la gestión en su conjunto debe mejorar, por un lado debe sensibilizar a los responsables de la conducción de los destinos de la institución a aplicar la administración científica y adoptar estrategias prácticas de manejo administrativo, sostenerse en herramientas modernas de gestión, así como implementar instrumentos que ayuden a precisar las normas y procesos de las actividades cotidianas sin descuidar el sostenimiento al largo plazo. Así mismo, servirá para que los trabajadores cambien sus actitudes para que la institución evolucione. Es de todos conocido que la administración pública demuestra muchas debilidades en sus procesos y procedimientos, razón por la cual el contenido de la presente investigación debe propiciar un cambio en la estructura y la forma de dirección de la organización, que motive a los trabajadores a mejorar su desempeño, a trabajar formando equipos de colaboradores en la cual se aporte conocimientos y talentos para lograr los objetivos propuestos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se ha demostrado la correlación entre las variables, lo que se demuestra con el indicador resultante de la significancia bilateral que es de 0.000, valor menor al 5.0% de error estadístico. Esta relación tiene condición de significativa en un nivel de 0.01. El rango de la relación es de moderada y positiva, porque el producto alcanza la cifra de 0.574, razón por la cual, la hipótesis denominada alterna es aceptada.

Segunda: Se ha demostrado la correlación entre la dimensión planificación con la variable desempeño laboral, lo que se demuestra con el indicador resultante de la significancia bilateral que es de 0.000, valor menor al 5% de error estadístico. Esta relación tiene carácter de significativa en un nivel de 0.01. El rango de la relación es moderada y positiva, porque el producto alcanza la cifra de 0.608, razón por la cual, la hipótesis denominada alterna es aceptada.

Tercera: Se ha demostrado la correlación entre la dimensión organización con la variable desempeño laboral, lo que se demuestra con el indicador resultante de la significancia bilateral que es de 0.000, valor menor al 5% de error estadístico. Esta relación tiene carácter de significativa en un nivel de 0.01. El rango de la relación es moderada y positiva, porque el producto alcanza la cifra de 0.766, razón por la cual, la hipótesis denominada alterna es aceptada.

Cuarta: Se ha demostrado la correlación entre la dimensión dirección con la variable desempeño laboral, lo que se demuestra con el indicador resultante de la significancia bilateral que es de 0.000, valor menor al 5% de error estadístico. Esta relación tiene carácter de significativa en un nivel de 0.01. El rango de la relación es moderada y positiva, porque el producto alcanza la cifra de 0.509, razón por la cual, la hipótesis denominada alterna es aceptada.

Quinta: Se ha demostrado la correlación entre la dimensión control con la variable desempeño laboral, lo que se demuestra con el indicador resultante de la significancia bilateral que es de 0.000, valor menor al 5% de error estadístico. Esta relación tiene carácter de significativa en un nivel de 0.01. El rango de la relación es moderada y positiva, porque el producto alcanza la cifra de 0.435, razón por la cual, la hipótesis denominada alterna es aceptada.

Sexta: La percepción de los dirigentes de la municipalidad, según los colaboradores encuestados, se encuentra en un nivel medio con 53.3% y en un nivel alto en la opinión del 40% de los mismos. Del mismo modo el desempeño del personal se encuentra en un nivel medio por el 83.3% de las personas encuestadas y en un nivel alto por el 17.7%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los integrantes de la alta dirección de la institución, fortalecer las labores del proceso administrativo planificación, dirección y control para mejorar la percepción de sus trabajadores, mediante la realización de un diagnóstico de gestión para identificar las debilidades de liderazgo, de trabajo en equipo, de tareas y actividades que no se desarrollan eficientemente.

Segunda: Implementación de programas de capacitación luego de realizar un diagnóstico de las áreas que necesita el personal para un mejor performance colectivo.

Tercera: Implementación de programas de incentivos para el mejoramiento de los aspectos personales internos y evitar pensamientos divergentes que pueden afectar el desarrollo normal de la entidad.

Cuarta: Implementar cambios en la estructura de la organización adecuándolas a trabajar con herramientas modernas de la administración y adoptando instrumentos de gestión en las cuales se precise las actividades de cada puesto trabajo para cumplir con las necesidades ciudadanas.

REFERENCIAS

- Aguinis, H. & Edwards, J. (2014). Methodological wishes for the next decade and how to make wishes come true. *Journal of Management Studies*, 51(1), 143–174
- Aguirre, S. (2021) Gestión administrativa y desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de San Pablo, Cajamarca, en tiempos de pandemia. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68548>
- Alves, S. & Martis, R. (2020). *Gestão escolar democrática: dimensão diretiva aos processos educacionais significativos*. *Research, Society and Development*, 9(4), e139942985. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i4.2985>
- Ariza, D. (2017). *Efectividad de la gestión de los proyectos: una perspectiva constructivista*.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-28132017000200075&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Arrunategui (2016). Trabajadores lambayecanos sufre de estres laboral.
<https://rpp.pe/peru/lambayeque/ocho-de-cada-diez-trabajadores-lambayecanos-sufre-de-estres-laboral-noticia-912514>
- Barrios, M. (2022). *Gestion administrativa y productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas, Ayacucho - 2022*. Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98068/Barrios_BMS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bautista, R., Cienfuegos R., & Aguilar J. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista científica valor agregado volumen 7*.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Borman, W. & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requeriments. *Human Performance* 6(1),1- 21.
- Bustamante, G. (2021). *Metodología PDCA y su incidencia en la gestión de proyectos*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58730/Bustamante_VG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill Interamericana.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos Humanos.
https://www.academia.edu/39088348/Chiavenato_Idalberto_Administraci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S. & Sager, C. (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt y W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organization* 43(5). 33-70
- Campbell, J., Mc Henry, J. & Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-33
- Campbell, J., Gasser, M., & Oswald, F. (1996). The substantive nature of job performance variability. In Murphy K, (Ed). *Individual differences and behavior in organizations*. San Francisco: Jose-Bass
- Carrion, P., & Tambo, H. (2022). *Gestion administrativa y productividad laboral en los servidores ppublicos de la Unidad de Gestion Educativa Local 10 - Huaral*, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87967/Carri%C3%B3n_EPL-Tambo_CHL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cavero, T. (2022) *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores municipales. Ancash, 2022*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/112725>
- Cotrado, B. (2020) *Políticas educativas de la nueva gestión pública en Perú: los docentes en la cultura de la performatividad*.
<https://doi.org/10.5212/OlharProfr.v.23.2020.15636.209209229631.0720>
- De Olivera, A., & De carvalho, C. (2018). *Public school management, leadership, and educational results in Brazil. Revista Brasileira de Educacao*, 23.
<https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230015>

- Díaz, L. & Ordoñez, A. (2019). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas y la Municipalidad Distrital de Cacatachi-Tarapoto 2019*. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2243/Leonor_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Dominguez, M. (2019). *Modelo de gestión de proyectos de equipamiento en las áreas de alcance, cronograma y costo en el Hospital Distrital Jerusalén II-1, bajo los lineamientos del PMBOK, La Libertad 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34035/herrera_dm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Epquín, L. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales San Martín, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56281>
- Escobar, E. (2017) *La gobernanza ambiental y la gestión integral de residuos sólidos en el distrito de Comas año 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14557>
- Faria, M. (2000). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. México: Limusa.
- García F. & Huamán F. (2018) *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26327>
- Gavini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Argentina: UAI Editorial. Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Jimeno, J. (2019). https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_gtcc.pdf
- Holguin, B. (2021). *Metodología PDCA y su incidencia en la gestión de proyectos de a empresa Proemco S.A.C., Lima - 2020*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57545/Holguin_SB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Horna, G. (2017). *Control Interno ha sancionado a 70 fiscales entre el 2017 y parte de este año. Control Interno Ha Sancionado a 70 Fiscales Entre El*

2017 y Parte de Este Año. C.
<https://diariocorreo.pe/edicion/chimbote/control-interno-ha-sancionado-70-fiscales-entre-el-2017-y-parte-de-este-ano-811558/>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H. & Van, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337

Leon, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de Jose Leonardo Ortiz*.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/Le%
c3%b3n_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/Le%c3%b3n_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Llona, M. (2011). *VI Seminario de Reforma del Estado “Gestión Pública para el buen gobierno: balance y perspectivas” Pontificia Universidad Católica del Perú La modernización de la gestión pública: los retos actuales*.
<https://docplayer.es/191455160-Vi-seminario-de-reforma-del-estado-del-24-al-28-de-octubre-de-2011-programa.html>

Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia. Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480

Montes, J. y Pulla, C. (2018) La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo.
[https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/
dilemas/article/view/1191/126](https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126)

Muñoz, S. (2019). *Problems in quality management and technical inspection of work: a study applied to the chilean context*.
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-
50732019000300242&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50732019000300242&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

Murphy, K. (1990). Job performance and productivity. *Psychology in organizations: Integrating science and practice* (pp. 157- 176)

- Overruns-imado, d. (2017). *Ester Gifra Bassó*.
https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/550975/tegb_20180305.pdf?sequence
- Owusu,E.(2020). Towards corruption-free cities: Measuring the effectiveness of anti-corruption measures in infrastructure project procurement and management in Hong Kong
<://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0264275118318560?via%3Dihub>
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(39), 159–188. Panaifo R. (2015). "Gestión del Potencial y Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral". Universidad Privada de Pucallpa. Pucallpa, Perú
- Ramos, E. (2028) *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Carabayllo-2018*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/19048>
- RAE (2023) Real Academia de la Lengua, ingresado el 08 de junio 2023.
<https://dle.rae.es/gestionar?m=form>
- Rico, A. (2016). *Fundamentos de administración (ECO Ediciones (ed.); 4a.)*. La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55.
<https://doi.org/10.18634/sophiaj.12v.1i.445>
- Rosa, L. (2015). *Gestion administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institucion educativa particular marco polo del distrito de villa maria del triunfo en el año 2014*.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/829/T_EJE_CUTIVA%20%20ADMINISTRACION%20DE%20NEGOCIOS_09534164_CIFUENTES_LA_ROSA_AGLIBERTO_CESAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rosero, J. (2016). *Modelo de gestión para mejorar la calidad y productividad de los proyectos de construcción de viviendas, caso de estudio Tohogar Cía. Ltda.* <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11011>
- Rotundo, M. & Sackett, P. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of performance: A policy capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80
- Saavedra, J. & Delgado, J. (2020). *Gestión del Control Interno en el Sector Educación. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 15571573.
- Salgado, J.; Moscoso, S. & Berges, A. (2013). Conscientiousness, its facets, and the prediction of job performance ratings: Evidence against the narrow measures. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(1), 74-84.
- Santelices (2019). *Problems in quality management and technical inspection of work: a study applied to the chilean context.* https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50732019000300242&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- SERVIR. (s.f.). Autoridad Nacional del Servicio Civil. <https://www.servir.gob.pe/ley-del-servicio-civil-2/>
- Schoorman, F. & Mayer, R. (2008). The value of common perspectives in self-reported appraisals: You get what you ask for. *Organizational Research Methods*, 11(1), 148–159
- Spray, J. (2018). *“Control de tiempo en obras públicas y ejecución de obras en la oficina general de infraestructura del MININTER – 2018”* . https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36739/Spray_ZJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taylor F. (1911), *The Principles of Scientific Management* https://books.google.com.pe/books/about/The_Principles_of_Scientific_Management.html?id=5ek4cYPdndYC&redir_esc=y
- UNESCO publications (2022), Código de documento: CPE-2022/WS/. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382927>

- Varela, O. & Landis, R. (2010). A General Structure of Job Performance: Evidence from Two Studies. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 625–638
- Veliz, A. (2022). *Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua - 2022*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92138/Veliz_HAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vidaurre, S. (2020). *La gestión de proyectos y su relación con el PMI del INVIERTE.PE en los proyecto de la Municipalidad Distrital de Curgos en el 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42761>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. (1996). Comparative analysis of the reliability of job performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 557–574
- Weinstein, J., & Cuéllar, C. (2014). *Caribe: experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región*. Unesco, 91. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244075?11=null&queryId=f7ad29e1-7da0-4daa-bdf5-94b5cbc5f5fd>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Gestión Administrativa	Son las herramientas del que se sirve la administración y que forman parte del proceso administrativo, a saber, cómo las labores de planificación, organización, dirección o coordinación y el control de todos las actividades y acontecimientos que cohabitan en una determinada empresa o entidad, con la mirada puesta en alcanzar los objetivos o metas, que contienen la visión y la visión de una organización (Chiavenato, 2013)	La gestión administrativa se subdivide en cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control	Planificación	- Misión - Visión - Valores - Objetivos	1-9	Ordinal: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre Baremos: Bajo (25-56) Medio (57-92) Alto (93-125)
			Organización	- División del trabajo - Línea de autoridad - Formación normas y procedimientos	10-14	
			Dirección	- Motivación - Liderazgo - Trabajo en equipo - Comunicación	15-22	
			Control	- Evaluación	23-25	

Operacionalización de la variable desempeña laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2: Desempeño laboral	Denominan así, a las conductas y a las acciones que realizan todos los trabajadores de una organización y que coadyuvan a lograr los objetivos predeterminados para al alcanzar el éxito en las empresas, (Bautista et al., 2020).	La variable desempeño laboral será subdividida en tres dimensiones: Desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño conceptual.	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Priorización - Metas - Objetivos 	01-06	Ordinal: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> - Normas institucionales - Eludir responsabilidades - Respeto - Conductas impropias - Iniciativas - Reuniones - Empatía - Tics 	07-14 15-20	Baremos: Malo (20-44) Regular (45-70) Bueno (71-100)

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La presente investigación es conducida por Aracelli Edith Flores De la Cruz estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo; El objetivo de la investigación es: Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral.

Su participación es voluntaria. Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial, es decir, su nombre o identidad no serán expuestas a la comunidad tampoco serán utilizadas en el procedimiento de datos.

INSTRUCCIONES: En este cuestionario se los pide ser lo más honestos posibles con una respuesta dada, los resultados se utilizarán solo con fines investigativos. Por consiguiente, debe marcar con “X” calificando del 1 a 5, utilizando para ello la siguiente escala:

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Planificación					
1. ¿La gestión hace de conocimiento a los trabajadores la Misión y Visión de la entidad?					
2. ¿Las Misión y Visión se puede identificar en algún lugar visible y estratégico?					
3. ¿La gestión hace de conocimiento a los trabajadores de los Valores?					
4. ¿Se siente identificado con los valores impartidos?					
5. ¿Conoce cuáles son los objetivos de la gestión?					
6. ¿Se utiliza estrategias pertinentes para la ejecución de actividades y tareas?					
7. ¿El personal en general participa en la elaboración de los planes?					
8. ¿Los funcionarios emplean los medios y recursos necesarios para realizar su trabajo?					
9. ¿En la gestión se fijan metas claras?					
Organización					
10. ¿Las actividades en la organización se encuentran claramente definidas?					

ÍTEMS	1	2	3	4	5
11. ¿Se distribuye los recursos humanos con asertividad a las necesidades laborales?					
12. ¿Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades?					
13. ¿Los responsables de la gestión demuestran objetividad en la organización del trabajo?					
14. ¿La distribución del personal permite el desempeño con eficiencia en sus labores?					
Dirección					
15. ¿La gestión promueve la motivación del personal?					
16. ¿Los funcionarios delegan autoridad en el personal subordinado?					
17. ¿Los funcionarios muestran habilidad y liderazgo para motivar al personal en el logro de sus metas?					
18. ¿La gestión promueve el desarrollo del personal dentro de la organización?					
19. ¿La gestión realiza el debido reconocimiento al personal por sus logros y cumplimiento de metas?					
20. ¿En la gestión se practican y promueven las comunicaciones asertivas?					
21. ¿En la gestión se promueven las buenas relaciones interpersonales?					
22. ¿Los funcionarios promueven y practican el trabajo en equipo?					
Control					
23. ¿En la gestión se realiza la evaluación objetiva del logro de metas y objetivos?					
24. ¿El personal responsable monitorea permanentemente las actividades ejecutadas por el personal?					
25. ¿En la gestión se fomenta la retroalimentación por las metas no logradas?					

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

La presente investigación es conducida por Aracelli Edith Flores De la Cruz estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo; El objetivo de la investigación es: Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral.

Su participación es voluntaria. Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial, es decir, su nombre o identidad no serán expuestas a la comunidad tampoco serán utilizadas en el procedimiento de datos.

INSTRUCCIONES: En este cuestionario se los pide ser lo más honestos posibles con una respuesta dada los resultados se utilizarán solo con fines investigativos. Por consiguiente, debe marcar con “X” calificando de **1 a 5**, utilizando para ello la siguiente escala:

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Desempeño de la tarea					
1. ¿Planifica usted sus labores diarias antes de iniciar su trabajo?					
2. ¿Las labores que realiza diariamente están de acuerdo con su perfil profesional?					
3. ¿Ejecuta usted actividades para el logro de las metas fijadas por la gestión?					
4. ¿Prioriza usted sus actividades, en función al orden de importancia?					
5. ¿Cuándo usted culmina una tarea o meta, continúa con otras actividades sin que su jefe inmediato se lo solicite?					
6. ¿Cumple con los objetivos propuestos, sin importar sus problemas personales?					
Comportamientos contraproducentes					
7. ¿Usted elude deliberadamente las normas y políticas de la institución?					
8. ¿Usted trata de hacer daño a la institución sin darse cuenta?					
9. ¿Usted se reporta enfermo para no asistir al trabajo?					
10. ¿Usted se toma más tiempo de break para evadir sus responsabilidades?					

ÍTEMS	1	2	3	4	5
11. ¿Demuestra usted respeto por sus compañeros y jefes en la institución?					
12. ¿Cree usted que las indicaciones y procedimientos de la institución son para no cumplirlas?					
13. ¿Usted no se compromete con los objetivos de la institución?					
14. ¿Usted acostumbra a llegar tarde a la institución?					
Desempeño contextual					
15. ¿Usted como servidor público, cuenta con iniciativa para gestionar procesos en cumplimiento de las metas institucionales?					
16. ¿Usted aplica en sus labores diarias sus conocimientos frente a situaciones complicadas y/o desafiantes?					
17. ¿Usted propone en forma constante al jefe superior jerárquico, nuevas formas de mejorar las labores diarias?					
18. ¿Usted participa en forma activa en las reuniones laborales fuera del horario laboral?					
19. ¿Usted muestra empatía con los usuarios al momento de atenderlos y/o brindarles información?					
20. ¿Consideras que las nuevas tecnologías de información y comunicación mejoran la labor diaria del servidor?					

Anexo 3: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023

Investigadora: Aracelli Edith Flores De la Cruz

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad de Yauyos, Perú 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Lima – Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una municipalidad de Yauyos.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La entidad materia de esta investigación, es el reflejo de casi toda la problemática que sufre el país, debido a una inadecuada gestión administrativa, y falta de políticas claras para que el personal pueda trabajar con eficiencia. Lo que se manifiesta desde la contratación de las personas que van a trabajar en dicha institución, en vista que ingresan sin merecimientos, sin exámenes rigurosos y calificaciones objetivas, generando consecuentemente mayor burocracia, puestos de trabajos o cargos innecesarios, sin objetivos ni metas claras. Sin posibilidades de desarrollo, y sin el grado de empatía que todo servidor público debe demostrar.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023

2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos se ha proporcionado a todos los integrantes de la muestra junto con el consentimiento informado, asegurando así que se proporcionara a los participantes toda la información pertinente. Las respuestas del cuestionario serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Aracelli Edith Flores De la Cruz, email: aracelli1418@gmail.com y la docente asesora Maria Silvia Villa Santillán cuyo email es mwillas@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 4: Matriz evaluación por juicio de expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

Lázaro Ruiz Barrera

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede los olivos, promoción 2023-1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente,



Aracelli Edith Flores De la Cruz

DNI: 71925047

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Lázaro Ruiz Barrera
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Area de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Cargos directivos
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	17811921
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Aracelli Edith Flores De la Cruz
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores
Administración:	Una municipalidad de Yauyos
Año:	2023
Ambito de aplicación:	A los colaboradores
Dimensiones:	Gestión administrativa <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control Desempeño laboral <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea • Comportamientos contraproducentes • Desempeño contextual
Confiabilidad:	
Escala:	Nivel ordinal
Niveles o rango:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Cantidad de ítems:	45 ítems
Tiempo de aplicación:	40 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre gestión administrativa elaborado por Aracelli Edith Flores De la Cruz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa

Teoría del desarrollo organizacional, teoría que busca innovar a los colaboradores de una entidad, modificar el ambiente y la eficacia en su trabajo, ofreciendo herramientas competitivas en virtud a la labor que realiza; teoría general de la administración: los gerentes que emplea la administración como herramienta para vivir, puede laborar en todos las áreas, oficinas, gerencias de una entidad, pudiendo desempeñar en diferentes especialidades de la administración; teoría clásica de la administración (Chiavenato,2019).

Dimensión 1: Planificación

Una función de gestión que predetermina las metas a alcanzar y lo que se debe hacer para alcanzar esas metas. Este es un modelo teórico para el comportamiento futuro. Debe establecer metas y detallar los planes que son esenciales para lograr lo que desea. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión y Visión	1. ¿La gestión hace de conocimiento a los trabajadores la Misión y Visión de la entidad?	4	3	4	
	2. ¿Las Misión y Visión se puede identificar en algún lugar visible y estratégico?	4	3	4	
Valores	3. ¿La gestión hace de conocimiento a los trabajadores de los Valores?	4	4	4	
	4. ¿Se siente identificado con los valores impartidos?	4	3	4	
Objetivos	5. ¿Conoce cuáles son los objetivos de la gestión?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	6. ¿Se utiliza estrategias pertinentes para la ejecución de actividades y tareas?	4	4	4	
	7. ¿El personal en general participa en la elaboración de los planes?	4	4	4	
	8. ¿Los funcionarios emplean los medios y recursos necesarios para realizar su trabajo?	4	4	4	
	9. ¿En la gestión se fijan metas claras?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

Una unidad social formada por personas. Ya diseñado para servir fines y lograr resultados, como generar ganancias o aumentar la satisfacción de la sociedad. Es una estructura fija porque proporciona trabajo y dirige a sus miembros para que lo realicen. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División de trabajo	10. ¿Las actividades en la organización se encuentran claramente definidas?	4	4	4	
	11. ¿Se distribuye los recursos humanos con asertividad a las necesidades laborales?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Línea de autoridad	12. ¿Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades?	4	3	4	
	13. ¿Los responsables de la gestión demuestran objetividad en la organización del trabajo?	4	3	4	
Formación normas y procedimientos	14. ¿La distribución del personal permite el desempeño con eficiencia en sus labores?	4	4	4	

Dimensión 3: Dirección

Está directamente relacionado con la dirección de las actividades de los miembros que integran la organización para el logro de sus fines. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	15. ¿La gestión promueve la motivación del personal?	4	4	4	
Liderazgo	16. ¿Los funcionarios delegan autoridad en el personal subordinado?	4	4	4	
	17. ¿Los funcionarios muestran habilidad y liderazgo para motivar al personal en el logro de sus metas?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	18. ¿La gestión promueve el desarrollo del personal dentro de la organización?	4	4	4	
	19. ¿La gestión realiza el debido reconocimiento al personal por sus logros y cumplimiento de metas?	4	4	4	
Comunicación	20. ¿En la gestión se practican y promueven las comunicaciones asertivas?	4	4	4	
	21. ¿En la gestión se promueven las buenas relaciones interpersonales?	4	4	4	
	22. ¿Los funcionarios promueven y practican el trabajo en equipo?	4	4	4	

Dimensión 4: Control

Cuyo objetivo es conseguir que los resultados propuestos, organizados y gestionados se vinculen de la mejor manera posible con los objetivos marcados.

(Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	23. ¿En la gestión se realiza la evaluación objetiva del logro de metas y objetivos?	4	4	4	
	24. ¿El personal responsable monitorea permanentemente las actividades ejecutadas por el personal?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	25. ¿En la gestión se fomenta la retroalimentación por las metas no logradas?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

Lázaro Ruiz Barrera

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede los olivos, promoción 2023-1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente,



Aracelli Edith Flores De la Cruz
DNI: 71925047

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre desempeño laboral elaborado por Aracelli Edith Flores De la Cruz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Sobre la variable desempeño laboral: Son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas, (Bautista et al., 2020).

Dimensión 1: Desempeño de la tarea

Representa el logro de las tareas y responsabilidades de un trabajo de acuerdo con las capacidades y conocimientos que están incluidas en las tareas descritas para cada puesto que contribuyen a la organización directa o indirectamente. (Bautista et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	1. ¿Planifica usted sus labores diarias antes de iniciar su trabajo?	4	4	4	
Priorización	2. ¿Las labores que realiza diariamente están de acuerdo con su perfil profesional?	4	4	4	
Metas	3. ¿Ejecuta usted actividades para el logro de las metas fijadas por la gestión?	4	4	4	
	4. ¿Prioriza usted sus actividades, en función al orden de importancia?	4	4	4	
	5. ¿Cuándo usted culmina una tarea o meta, continúa con otras actividades sin que su jefe inmediato se lo solicite?	4	4	4	
Objetivos	6. ¿Cumple con los objetivos propuestos, sin importar sus problemas personales?	4	4	4	

Dimensión 2: Desempeño contraproducentes

Son los actos deliberados que se dan de manera voluntaria que buscan perjudicar a las organizaciones y que son de beneficio para el trabajador. (Bautista et al.,2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas institucionales	7. ¿Usted elude deliberadamente las normas y políticas de la institución?	4	4	4	
Elusión de responsabilidades	8. ¿Usted trata de hacer daño a la institución sin darse cuenta?	4	4	4	
	9. ¿Usted se reporta enfermo para no asistir al trabajo?	4	4	4	
	10. ¿Usted se toma más tiempo de break para evadir sus responsabilidades?	4	4	4	
Respeto	11. ¿Demuestra usted respeto por sus compañeros y jefes en la institución?	4	4	4	
Conductas impropias	12. ¿Cree usted que las indicaciones y procedimientos de la institución son para no cumplirlas?	4	4	4	
	13. ¿Usted no se compromete con los objetivos de la institución?	4	4	4	
	14. ¿Usted acostumbra a llegar tarde a la institución?	4	4	4	

Dimensión 3: Desempeño contextual

Son comportamientos espontáneos e individuales que superan a lo esperado para su puesto, estos son importantes para el logro de los resultados anhelados en las organizacionales. (Bautista et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	15. ¿Usted como servidor público, cuenta con iniciativa para gestionar procesos en cumplimiento de las metas institucionales?	4	4	4	
	16. ¿Usted aplica en sus labores diarias sus conocimientos frente a situaciones complicadas y/o desafiantes?	4	4	4	
Reuniones	17. ¿Usted propone en forma constante al jefe superior jerárquico, nuevas formas de mejorar las labores diarias?	4	4	4	
	18. ¿Usted participa en forma activa en las reuniones laborales fuera del horario laboral?	4	4	4	
Empatía	19. ¿Usted muestra empatía con los usuarios al momento de atenderlos y/o brindarles información?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TIC TIC's	20. ¿Consideras que las nuevas tecnologías de información y comunicación mejoran la labor diaria del servidor?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

Mgtr. Econ. Russell Alberto Flores Lozano

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede los olivos, promoción 2023-1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente,



Aracelli Edith Flores De la Cruz
DNI: 71925047

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre gestión administrativa elaborado por Aracelli Edith Flores De la Cruz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa

Teoría del desarrollo organizacional, teoría que busca innovar a los colaboradores de una entidad, modificar el ambiente y la eficacia en su trabajo, ofreciendo herramientas competitivas en virtud a la labor que realiza; teoría general de la administración: los gerentes que emplea la administración como herramienta para vivir, puede laborar en todos las áreas, oficinas, gerencias de una entidad, pudiendo desempeñar en diferentes especialidades de la administración; teoría clásica de la administración (Chiavenato,2019).

Dimensión 1: Planificación

Una función de gestión que predetermina las metas a alcanzar y lo que se debe hacer para alcanzar esas metas. Este es un modelo teórico para el comportamiento futuro. Debe establecer metas y detallar los planes que son esenciales para lograr lo que desea. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión y Visión	1. ¿La gestión hace de conocimiento a los trabajadores la Misión y Visión de la entidad?	4	4	4	
	2. ¿Las Misión y Visión se puede identificar en algún lugar visible y estratégico?	4	4	4	
Valores	3. ¿La gestión hace de conocimiento a los trabajadores de los Valores?	4	4	4	
	4. ¿Se siente identificado con los valores impartidos?	4	4	4	
Objetivos	5. ¿Conoce cuáles son los objetivos de la gestión?	4	4	4	
	6. ¿Se utiliza estrategias	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	pertinentes para la ejecución de actividades y tareas?				
	7. ¿El personal en general participa en la elaboración de los planes?	4	4	4	
	8. ¿Los funcionarios emplean los medios y recursos necesarios para realizar su trabajo?	4	4	4	
	9. ¿En la gestión se fijan metas claras?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

Una unidad social formada por personas. Ya diseñado para servir fines y lograr resultados, como generar ganancias o aumentar la satisfacción de la sociedad. Es una estructura fija porque proporciona trabajo y dirige a sus miembros para que lo realicen. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División de trabajo	10. ¿Las actividades en la organización se encuentran claramente definidas?	4	4	4	
	11. ¿Se distribuye los recursos humanos con asertividad a las necesidades laborales?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Línea de autoridad	12. ¿Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades?	4	4	4	
	13. ¿Los responsables de la gestión demuestran objetividad en la organización del trabajo?	4	4	4	
Formación normas y procedimientos	14. ¿La distribución del personal permite el desempeño con eficiencia en sus labores?	4	4	4	

Dimensión 3: Dirección

Está directamente relacionado con la dirección de las actividades de los miembros que integran la organización para el logro de sus fines. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	15. ¿La gestión promueve la motivación del personal?	4	4	4	
Liderazgo	16. ¿Los funcionarios delegan autoridad en el personal subordinado?	4	4	4	
	17. ¿Los funcionarios muestran habilidad y liderazgo para motivar al personal en el logro de sus metas?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	18. ¿La gestión promueve el desarrollo del personal dentro de la organización?	4	4	4	
	19. ¿La gestión realiza el debido reconocimiento al personal por sus logros y cumplimiento de metas?	4	4	4	
Comunicación	20. ¿En la gestión se practican y promueven las comunicaciones asertivas?	4	4	4	
	21. ¿En la gestión se promueven las buenas relaciones interpersonales?	4	4	4	
	22. ¿Los funcionarios promueven y practican el trabajo en equipo?	4	4	4	

Dimensión 4: Control

Cuyo objetivo es conseguir que los resultados propuestos, organizados y gestionados se vinculen de la mejor manera posible con los objetivos marcados. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	23. ¿En la gestión se realiza la evaluación objetiva del logro de metas y objetivos?	4	4	4	
	24. ¿El personal responsable monitorea permanentemente las actividades ejecutadas por el personal?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	25. ¿En la gestión se fomenta la retroalimentación por las metas no logradas?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

Mgtr. Econ. Russell Alberto Flores Lozano

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede los olivos, promoción 2023-1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente,



Aracelli Edith Flores De la Cruz

DNI: 71925047

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre desempeño laboral elaborado por Aracelli Edith Flores De la Cruz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Sobre la variable desempeño laboral: Son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas, (Bautista et al.,2020).

Dimensión 1: Desempeño de la tarea

Representa el logro de las tareas y responsabilidades de un trabajo de acuerdo con las capacidades y conocimientos que están incluidas en las tareas descritas para cada puesto que contribuyen a la organización directa o indirectamente. (Bautista et al.,2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	1. ¿Planifica usted sus labores diarias antes de iniciar su trabajo?	4	4	4	
Priorización	2. ¿Las labores que realiza diariamente están de acuerdo con su perfil profesional?	4	4	4	
Metas	3. ¿Ejecuta usted actividades para el logro de las metas fijadas por la gestión?	4	4	4	
	4. ¿Prioriza usted sus actividades, en función al orden de importancia?	4	4	4	
	5. ¿Cuándo usted culmina una tarea o meta, continúa con otras actividades sin que su jefe inmediato se lo solicite?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	6. ¿Cumple con los objetivos propuestos, sin importar sus problemas personales?	4	4	4	

Dimensión 2: Desempeño contraproducentes

Son los actos deliberados que se dan de manera voluntaria que buscan perjudicar a las organizaciones y que son de beneficio para el trabajador. (Bautista et al .,2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas institucionales	7. ¿Usted elude deliberadamente las normas y políticas de la institución?	4	4	4	
Elución de responsabilidades	8. ¿Usted trata de hacer daño a la institución sin darse cuenta?	4	4	4	
	9. ¿Usted se reporta enfermo para no asistir al trabajo?	4	4	4	
	10. ¿Usted se toma más tiempo de break para evadir sus responsabilidades?	4	4	4	
Respeto	11. ¿Demuestra usted respeto por sus compañeros y jefes en la institución?	4	4	4	

Conductas impropias	12. ¿Cree usted que las indicaciones y procedimientos de la institución son para no cumplirlas?	4	4	4	
	13. ¿Usted no se compromete con los objetivos de la institución?	4	4	4	
	14. ¿Usted acostumbra a llegar tarde a la institución?	4	4	4	

Dimensión 3: Desempeño contextual

Son comportamientos espontáneos e individuales que superan a lo esperado para su puesto, estos son importantes para el logro de los resultados anhelados en las organizacionales. (Bautista et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	15. ¿Usted como servidor público, cuenta con iniciativa para gestionar procesos en cumplimiento de las metas institucionales?	4	4	4	
	16. ¿Usted aplica en sus labores diarias sus conocimientos frente a situaciones complicadas y/o desafiantes?	4	4	4	
Reuniones	17. ¿Usted propone en forma constante al jefe superior jerárquico, nuevas formas de mejorar las labores diarias?	4	4	4	
	18. ¿Usted participa en forma activa en las reuniones laborales fuera del horario laboral?	4	4	4	
Empatía	19. ¿Usted muestra empatía con los usuarios al momento de atenderlos y/o brindarles información?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
TIC TIC's	20. ¿Consideras que las nuevas tecnologías de información y comunicación mejoran la labor diaria del servidor?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

Mg. Rios Luján, Saud

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede los olivos, promoción 2023-1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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


Atentamente,



Aracelli Edith Flores De la Cruz

DNI: 71925047

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Rios Luján, Saud
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Auditoría, tributación, proyectos, finanzas y Contabilidad
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde
DNI:	42801422
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Aracelli Edith Flores De la Cruz
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores
Administración:	Una municipalidad de Yauyos
Año:	2023
Ambito de aplicación:	A los colaboradores
Dimensiones:	<p>Gestión administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control <p>Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea • Comportamientos contraproducentes • Desempeño contextual
Confiabilidad:	
Escala:	Nivel ordinal
Niveles o rango:	11. Nunca 12. Casi nunca 13. A veces 14. Casi siempre 15. Siempre
Cantidad de ítems:	45 ítems
Tiempo de aplicación:	40 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre gestión administrativa elaborado por Aracelli Edith Flores De la Cruz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa

Teoría del desarrollo organizacional, teoría que busca innovar a los colaboradores de una entidad, modificar el ambiente y la eficacia en su trabajo, ofreciendo herramientas competitivas en virtud a la labor que realiza; teoría general de la administración: los gerentes que emplea la administración como herramienta para vivir, puede laborar en todos las áreas, oficinas, gerencias de una entidad, pudiendo desempeñar en diferentes especialidades de la administración; teoría clásica de la administración (Chiavenato,2019).

Dimensión 1: Planificación

Una función de gestión que predetermina las metas a alcanzar y lo que se debe hacer para alcanzar esas metas. Este es un modelo teórico para el comportamiento futuro. Debe establecer metas y detallar los planes que son esenciales para lograr lo que desea. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión y Visión	1. ¿La gestión hace de conocimiento a los trabajadores la Misión y Visión de la entidad?	4	4	4	
	2. ¿Las Misión y Visión se puede identificar en algún lugar visible y estratégico?	4	4	4	
Valores	3. ¿La gestión hace de conocimiento a los trabajadores de los Valores?	4	4	4	
	4. ¿Se siente identificado con los valores impartidos?	4	4	4	
Objetivos	5. ¿Conoce cuáles son los objetivos de la gestión?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	6. ¿Se utiliza estrategias pertinentes para la ejecución de actividades y tareas?	4	4	4	
	7. ¿El personal en general participa en la elaboración de los planes?	4	4	4	
	8. ¿Los funcionarios emplean los medios y recursos necesarios para realizar su trabajo?	4	4	4	
	9. ¿En la gestión se fijan metas claras?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

Una unidad social formada por personas. Ya diseñado para servir fines y lograr resultados, como generar ganancias o aumentar la satisfacción de la sociedad. Es una estructura fija porque proporciona trabajo y dirige a sus miembros para que lo realicen. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División de trabajo	10. ¿Las actividades en la organización se encuentran claramente definidas?	4	4	4	
	11. ¿Se distribuye los recursos humanos con asertividad a las necesidades laborales?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Línea de autoridad	12. ¿Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades?	4	4	4	
	13. ¿Los responsables de la gestión demuestran objetividad en la organización del trabajo?	4	4	4	
Formación normas y procedimientos	14. ¿La distribución del personal permite el desempeño con eficiencia en sus labores?	4	4	4	

Dimensión 3: Dirección

Está directamente relacionado con la dirección de las actividades de los miembros que integran la organización para el logro de sus fines. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	15. ¿La gestión promueve la motivación del personal?	4	4	4	
Liderazgo	16. ¿Los funcionarios delegan autoridad en el personal subordinado?	4	4	4	
	17. ¿Los funcionarios muestran habilidad y liderazgo para motivar al personal en el logro de sus metas?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	18. ¿La gestión promueve el desarrollo del personal dentro de la organización?	4	4	4	
	19. ¿La gestión realiza el debido reconocimiento al personal por sus logros y cumplimiento de metas?	4	4	4	
Comunicación	20. ¿En la gestión se practican y promueven las comunicaciones asertivas?	4	4	4	
	21. ¿En la gestión se promueven las buenas relaciones interpersonales?	4	4	4	
	22. ¿Los funcionarios promueven y practican el trabajo en equipo?	4	4	4	

Dimensión 4: Control

Cuyo objetivo es conseguir que los resultados propuestos, organizados y gestionados se vinculen de la mejor manera posible con los objetivos marcados. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	23. ¿En la gestión se realiza la evaluación objetiva del logro de metas y objetivos?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	24. ¿El personal responsable monitorea permanentemente las actividades ejecutadas por el personal?	4	4	4	
	25. ¿En la gestión se fomenta la retroalimentación por las metas no logradas?	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor:

Mg. Rios Luján, Saud

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede los olivos, promoción 2023-1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente,



Aracelli Edith Flores De la Cruz

DNI: 71925047

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Rios Luján, Saud
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Auditoria, tributación, proyectos, finanzas y Contabilidad
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde
DNI:	42801422
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Aracelli Edith Flores De la Cruz
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores
Administración:	Una municipalidad de Yauyos
Año:	2023
Ambito de aplicación:	A los colaboradores
Dimensiones:	<p>Gestión administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control <p>Productividad laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea • Comportamientos contraproducentes • Desempeño contextual
Confiabilidad:	
Escala:	Nivel ordinal
Niveles o rango:	11. Nunca 12. Casi nunca 13. A veces 14. Casi siempre 15. Siempre
Cantidad de ítems:	45 ítems
Tiempo de aplicación:	40 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre desempeño laboral elaborado por Aracelli Edith Flores De la Cruz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Sobre la variable desempeño laboral: Son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas, (Bautista et al., 2020).

Dimensión 1: Desempeño de la tarea

Representa el logro de las tareas y responsabilidades de un trabajo de acuerdo con las capacidades y conocimientos que están incluidas en las tareas descritas para cada puesto que contribuyen a la organización directa o indirectamente. (Bautista et al.,2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	1. ¿Planifica usted sus labores diarias antes de iniciar su trabajo?	4	4	4	
Priorización	2. ¿Las labores que realiza diariamente están de acuerdo con su perfil profesional?	4	4	4	
Metas	3. ¿Ejecuta usted actividades para el logro de las metas fijadas por la gestión?	4	4	4	
	4. ¿Prioriza usted sus actividades, en función al orden de importancia?	4	4	4	
	5. ¿Cuándo usted culmina una tarea o meta, continúa con otras actividades sin que su jefe inmediato se lo solicite?	4	4	4	
Objetivos	6. ¿Cumple con los objetivos propuestos, sin importar sus problemas personales?	4	4	4	

Dimensión 2: Desempeño contraproducentes

Son los actos deliberados que se dan de manera voluntaria que buscan perjudicar a las organizaciones y que son de beneficio para el trabajador. (Bautista et al.,2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas institucionales	7. ¿Usted elude deliberadamente las normas y políticas de la institución?	4	4	4	
Elución de responsabilidades	8. ¿Usted trata de hacer daño a la institución sin darse cuenta?	4	4	4	
	9. ¿Usted se reporta enfermo para no asistir al trabajo?	4	4	4	
	10. ¿Usted se toma más tiempo de break para evadir sus responsabilidades?	4	4	4	
Respeto	11. ¿Demuestra usted respeto por sus compañeros y jefes en la institución?	4	4	4	
Conductas impropias	12. ¿Cree usted que las indicaciones y procedimientos de la institución son para no cumplirlas?	4	4	4	
	13. ¿Usted no se compromete con los objetivos de la institución?	4	4	4	
	14. ¿Usted acostumbra a llegar tarde a la institución?	4	4	4	

Dimensión 3: Desempeño contextual

Son comportamientos espontáneos e individuales que superan a lo esperado para su puesto, estos son importantes para el logro de los resultados anhelados en las organizacionales. (Bautista et al.,2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	15. ¿Usted como servidor público, cuenta con iniciativa para gestionar procesos en cumplimiento de las metas institucionales?	4	4	4	
	16. ¿Usted aplica en sus labores diarias sus conocimientos frente a situaciones complicadas y/o desafiantes?	4	4	4	
Reuniones	17. ¿Usted propone en forma constante al jefe superior jerárquico, nuevas formas de mejorar las labores diarias?	4	4	4	
	18. ¿Usted participa en forma activa en las reuniones laborales fuera del horario laboral?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	19. ¿Usted muestra empatía con los usuarios al momento de atenderlos y/o brindarles información?	4	4	4	
TIC TIC's	20. ¿Consideras que las nuevas tecnologías de información y comunicación mejoran la labor diaria del servidor?	4	4	4	

Anexo 6: Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y Desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú, 2023										
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Gestión Administrativa: X							
<p>¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú, 2023?</p> <p>Problemas Específicos PE1: ¿De qué manera se relaciona la planificación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023? PE2: ¿De qué manera se relaciona la organización y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023? PE3: ¿De qué manera se relaciona la dirección y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023? PE4: ¿De qué manera se relaciona el control y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú, 2023</p> <p>Objetivos específicos OE1: Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023. OE2: Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023. OE3: Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023. OE4: Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023</p>	<p>Existe una relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú, 2023</p> <p>Hipótesis específicas HE1: Existe una relación significativa entre la planificación y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023. HE2: Existe una relación significativa entre la organización y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023. HE3: Existe una relación significativa entre la dirección y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023. HE4: Existe una relación significativa entre el control y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos			
						Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Misión - Visión - Valores - Objetivos 	1-9	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo (25-56) Medio (57-92) Alto (93-125)
						Organización	<ul style="list-style-type: none"> - División del trabajo - Línea de autoridad - Formación normas y procedimientos 	10,14		
						Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Liderazgo - Trabajo en equipo - Comunicación - Evaluación 	15-22		
			Control		23,25					
			Variable 2/Desempeño Laboral: Y		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Priorización - Metas - Objetivo 	01-06	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo (20-44) Regular (45-70) Bueno (71-100)			
			Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> - Normas institucionales - Elución de responsabilidad - Respeto - Conductas impropias 	07_14					
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Reuniones - Empatía - TICs 	15-20					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:					
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Nivel: Correlacional</p>		<p>Población: 30 trabajadores que ocupan cargos administrativos Muestra: 30 trabajadores</p>	<p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>Descriptiva: Mediante tablas de frecuencias y sus respectivos porcentajes. Inferencial: Mediante tablas resultantes de la contrastación con el aplicativo SPSS</p>					

Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos

Resultados de la confiabilidad

Variable	Denominación	Resultado	Opinión
Independiente	Gestión Administrativa	0.979	Confiable
Dependiente	Desempeño laboral	0.781	Confiable

Nota. Resultados del procesamiento de los datos de la encuesta

Anexo 8: Prueba de normalidad

H1. Existe un comportamiento calificado como distribución normal en los datos en estudio.

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión Administrativa	0.170	30	0.026
V2 Desempeño Laboral	0.198	30	0.04

Nota. Consolidado de la tabulación de los datos de los encuestados

La fuente de información de los resultados se ha elaborado con la opinión codificada de los 30 componentes de la muestra de estudio. Nos enfocamos en los resultados propuestos por Kolmogorov-Smirnov, en vista que el número de elementos son 30 encuestados. El resultado indica que no existe un comportamiento como distribución normal de la información estudiada, porque en ambas variables se obtuvieron: 0.024 y 0.013 para las variables en estudio, respectivamente. Consecuentemente es necesario utilizar como prueba una no paramétrica, la denominada Rho de Spearman; adicionalmente se da por aceptada la hipótesis nula.

Anexo 9: Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil

The screenshot shows the website of the Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVICIO CIVIL). The header is red with the logo and navigation menu. The main content area has a white background with a red header for the article. The article title is 'Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil'. The text explains that the Peruvian Civil Service is composed of all people working for the State, and the reform aims to improve service quality and opportunity through professionalization and merit. An image shows two people working at a computer. Below the text, there is a red box with the text 'Ley N° 30057'. The browser address bar shows the URL 'http://www.servir.gob.pe/ley-del-servicio-civil-2/#pane-1-1' and the text 'la Ley del Servicio Civil promulgada el día 03 de julio de 2013.' The taskbar at the bottom shows the date '20/08/2023' and time '16:42'.

servir
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Institucional Servicio Civil Normatividad Comunicaciones Contacto Portal de Transparencia

¿Qué es el Servicio Civil? Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

El Servicio Civil peruano está conformado por todas las personas que trabajan al servicio del Estado. Los llamamos servidores públicos por el carácter de servicio a la ciudadanía que tienen las funciones y tareas que realizan.

La reforma del Servicio Civil tiene como fin último mejorar la calidad y oportunidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía. Así, busca mejorar el desempeño de los servidores, a través de la profesionalización, la instauración del principio de mérito y el ordenamiento de las reglas que regulan los deberes y derechos de los servidores.

Ponemos a disposición algunos materiales referidos a la norma:

Ley N° 30057

http://www.servir.gob.pe/ley-del-servicio-civil-2/#pane-1-1 la Ley del Servicio Civil promulgada el día 03 de julio de 2013.

22°C Soleado Búsqueda ESP LAA 16:42 20/08/2023

Fuente: (SERVICIO CIVIL, s.f.)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad de Yauyos, Perú 2023", cuyo autor es FLORES DE LA CRUZ ARACELLI EDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA DNI: 08712710 ORCID: 0000-0003-1971-2545	Firmado electrónicamente por: MVILLAS el 11-08- 2023 16:36:49

Código documento Trilce: TRI - 0633102