



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad del
Gobierno Local de Lima, 2023

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

AUTORA:

García Cisneros, Yohana (orcid.org/0009-0002-1582-9367)

ASESORES:

Dra. Ancaya Martinez, Maria Del Carmen Emilia (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio (orcid.org/0000-0002-1410-1588)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2023

DEDICATORIA

Para mi hijo Diego Alonso y mis Padres
Enedina Victoria Cisneros A. y Lázaro García
del Pino, mis hermanos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios Todopoderoso por la vida, por guiarme en todo momento, por permitir que logre mis objetivos y metas. A mi asesora por su paciencia, consejos, enseñanzas y comprensión.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima, 2023", cuyo autor es GARCIA CISNEROS YOHANNA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 08 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA DNI: 10352960 ORCID: 0000-0003-4204-1321	Firmado electrónicamente por: MANCAYAM el 08- 08-2023 21:54:00

Código documento Trilce: TRI - 0645932





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GARCIA CISNEROS YOHANNA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GARCIA CISNEROS YOHANNA DNI: 43618986 ORCID: 0009-0002-1582-9367	Firmado electrónicamente por: GGARCIACI el 08-08-2023 21:56:18

Código documento Trilce: INV - 1239786



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 Estadística de confiabilidad	15
Tabla 2 Validez de instrumentos	15
Tabla 3 Variable gestión administrativa	17
Tabla 4 Resultados por Dimensiones de la variable gestión administrativa	18
Tabla 5 Variable dependiente desempeño laboral	19
Tabla 6 Resultados por Dimensiones de la variable desempeño laboral	20
Tabla 7 Niveles de prueba de normalidad	21
Tabla 8 Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral	22
Tabla 9 Correlación de Rho de Spearman entre planeamiento y desempeño laboral	22
Tabla 10 Correlación de Rho de Spearman entre organización y desempeño laboral	23
Tabla 11 Correlación de Rho de Spearman entre dirección y desempeño laboral	23
Tabla 12 Correlación de Rho de Spearman entre control y desempeño laboral	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proceso Administrativo	9
Figura 2 Variable gestión administrativa	17
Figura 3 Resultados por Dimensiones de la variable gestión administrativa	18
Figura 4 Resultados de la variable desempeño laboral	19
Figura 5 Resultados por Dimensiones de la variable desempeño laboral	20

RESUMEN

Se realizó este estudio denominado: “Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima, 2023” se fundamentó en hallar relación entre gestión administrativa y desempeño laboral, tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo básico. La población y la muestra es 30 colaboradores de la entidad. El instrumento es el cuestionario, y la técnica será la entrevista. Se trabajó por medio software estadístico SPSS26. Obteniendo que gestión administrativa un 60.8% de los encuestados manifiestan que es baja y el 39.2% respondieron que es media; y para desempeño laboral el 56,9% de los encuestados manifiestan que el nivel de percepción del desempeño laboral es bajo y el 43,1% respondieron que el desempeño laboral es medio, la correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral el $Rho = 0,841$. Se concluye hay existencia de la relación de gestión administrativa y desempeño laboral.

Palabra clave: *Gestión administrativa, desempeño laboral, planificar, organizar, control.*

ABSTRACT

This study called: "Administrative management and job performance in a Local Government entity of Lima, 2023" was based on finding a relationship between administrative management and job performance, it has a quantitative approach, non-experimental design, basic type. The population and the sample is 30 collaborators of the entity. The instrument is the questionnaire, and the technique will be the interview. The statistical software SPSS26 was used. Obtaining that administrative management, 60.8% of the respondents state that it is low and 39.2% responded that it is average; and for work performance, 56.9% of those surveyed state that the level of perception of work performance is low and 43.1% responded that work performance is medium, the correlation between administrative management and work performance $Rho = 0.841$. It is concluded that there is a relationship between administrative management and job performance.

Keywords: *Administrative management, job performance, planning, organizing, control.*

I. INTRODUCCIÓN

Según Sánchez y Mariño (2021) El mundo actualmente está experimentando una recuperación en todos los ámbitos (económica, social, industrial, etc.) tras dos años de cuarentena producida por el COVID 19, Es por ello que el Estado a través de sus organismos descentralizados buscan atender los requerimientos que tenga el ciudadano de manera rápida y satisfaciendo así sus requerimientos.

Según Terán et al. (2021) nos dice que en España la percepción que tiene los ciudadanos no tienen una buena percepción sobre el desempeño laboral del trabajador en el sector estatal, lo cual cambio cuando el Estado para mejores índices de desempeño entrego incentivos por el buen desempeño, además de capacitaciones para que el servidor público pueda atender en forma eficiente al ciudadano que lo requiera.

Según Rojas et al. (2020) en Colombia en los años 90 el Estado estaba muy distanciado del ciudadano las gestiones que realizaba en su mayoría era atendida por funcionarios incompetentes y en algunos casos corruptos, pero que con una adecuada restructuración del Estado cambio en el 2018 en el consistió en una capacitación a los funcionarios y en mejorando los órganos de control para así detectar cualquier acto ilícito, trayendo consigo un cambio de percepción en la ciudadanía.

Según Flavio et al. (2021) en el Perú los organismos estatales tienen una percepción negativa ya que los funcionarios que asumen no tienen experiencia, ni los conocimientos muchos de ellos son elegidos por favores políticos, es por ello que a la hora de servir al ciudadano no tiene un buen desempeño laboral ni empatía, es por ello que la gestión administrativa estatal es catalogada de ineficiente e incluso de corrupta.

Actualmente, en las entidades del Gobierno Local de Lima no se aplica una correcta gestión administrativa, toda vez que los trabajadores que laboran en las diferentes áreas no han recibido la capacitación correspondiente, algunos jefes piensan que el trabajar más horas, es sinónimo de productividad y calidad, lo cual es incorrecta, todo esta falta de capacitación se refleja en los diferentes procesos que realiza la municipalidad en sus diferentes áreas, asimismo, esta mala gestión genera estrés y desmotivación en el personal que labora en la municipalidad; por otro lado, la población del mencionado distrito se ve afectada por la falta de

gestión, burocracia, falta de calidad, etc., realizada en la municipalidad, una clara evidencia son las colas interminables que realiza la población para realizar los diferentes trámites, por otro lado, no existe una adecuada planificación, control, seguimiento y retroalimentación; se ha evidenciado que existe personal que cumplen las mismas funciones (duplicidad), producido por la deficiente organización de la municipalidad, la gerencia hace varios años no recibe la capacitación de liderazgo y trabajo en equipo, que vemos reflejado en la deficiente capacidad de incentivar y liderar a los trabajadores durante su permanencia en la entidad.

Los trabajadores de todas las gerencias a la municipalidad, no conocen la visión y la misión que da sentido la existencia de la municipalidad, es decir no saben para que laboran, todo esto influye negativamente en el desempeño laboral del personal, generando un impacto negativo en la población del mencionado distrito. Los responsables de los diferentes procesos que realiza la municipalidad no realizan la retroalimentación correspondiente para corregir los errores y lograr la calidad total; asimismo la municipalidad no cuenta con un software para evaluar el desempeño que tiene los servidores públicos ni el de los altos funcionarios.

Se considera como problema principal: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima? y como problemas secundarios: ¿Qué relación existe entre el planeamiento y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima?; ¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima?; ¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima? y ¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima?

La investigación desarrollada se justifica, toda vez que, desarrolla un valor teórico, debido a que aportará conocimientos e investigación sobre el tema antes mencionado y servirá de base para futuros estudios de investigación, asimismo, presenta un valor práctico, ya que determinará la problemática en una entidad del Gobierno Local de Lima y las soluciones a las mismas, tiene un impacto social positivo, ya que los grandes beneficiados serán los ciudadanos del distrito al percibir una adecuada atención durante la realización de las diferentes solicitudes; a la fecha no existen estudios relacionados con la gestión administrativa y

desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima motivo por el cual es de suma importancia el desarrollo de esta investigación, ya que nos permitirá lograr una mejor gestión y desempeño laboral de sus colaboradores. Se justifica en forma metodológica porque se realizará un instrumento (cuestionario) de acuerdo a la realidad de la entidad para así conseguir los objetivos trazados, además que respetará las normas APA 7. Se justifica este estudio económicamente porque al realizar una adecuada gestión administrativa se realizan los procesos sin malgastar recursos vitales de la entidad y los trabajadores serían más productivos en beneficio del ciudadano.

Se propuso de objetivo principal es: determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima; asimismo, como objetivos específicos se propuso: determinar la relación entre el planeamiento y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima; determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima; determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima; determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima.

Se propuso la siguiente hipótesis: Existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima; así mismo, como hipótesis secundarias: existe una relación entre el planeamiento y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima; existe una relación entre la organización y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima; existe una relación entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima; existe una relación entre el control y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima.

II. MARCO TEORICO

Como antecedentes internacionales se mencionan los siguientes: El artículo realizado por Galarza et al. (2020) se fundamenta en hallar relación entre gestión administrativa y el desarrollo pueblos originarios. Se basa en un método mixto. Los resultados mostraron fue calificada como medianamente eficiente, sugiriendo una falta de planificación adecuada. En las que 40% de los encuestados manifiesto que son excluidos de cualquier servicio que presta el Estado. Se concluye que la gestión administrativa debe adaptarse según las costumbres de los pueblos originarios para no atentar contra su identidad cultural y así atender las necesidades de la ciudadanía.

En el artículo realizado por Espinoza y Toscano (2020) su propósito es establecer como el desempeño laboral del servidor mejora si se realizan las gestiones administrativas para elevar su calidad de vida y mejorar ambiente laboral. Se apoyó en un método cuantitativo. Los resultados fueron que el 90% de los trabajadores se sienten motivados ante el aumento salarial, además de las capacitaciones que la organización les brinda para así atender manera adecuada al ciudadano. Se concluye que ante el aumento del desempeño laboral la organización y el ciudadano serían los grandes beneficiados.

En el artículo realizado por Masaquiza et al. (2020) su propósito es verificar que la gestión administrativa realice sus funciones de manera correcta en la ejecución presupuestal. Este estudio se apoyó en un método mixto cuantitativo-cualitativo y descriptivo. Los resultados arrojaron que por lo general se ejecuta un 96% del presupuesto y que los funcionarios no realizan una adecuada gestión para que ello se realice. Se concluye que el personal debe ser capacitado para desempeñar una correcta gestión administrativa.

Pedraza (2020) en su artículo tiene por finalidad verificar el desempeño laboral que se produce en la entidad mediante una adecuada gestión. Este estudio se apoyó en un método mixto cuantitativo-cualitativo y descriptivo. Se obtuvo que un 65% de los encuestados que se produce un buen desempeño laboral ya que la gestión administrativa hace todo lo posible para dotar al personal de las herramientas necesarias para llevar sus actividades en forma normal. Se concluye que para que el personal tenga un óptimo desempeño es necesario realizar capacitaciones además de dar incentivos al personal.

Riffo (2019) en su artículo tiene por finalidad realizar el estudio de como la gestión administrativa y la calidad influyen en el desempeño de los maestros. Tiene un método mixto cuantitativo-cualitativo. Los resultados nos dieron que el 85% de los encuestados manifesto que la gestion administrativa es buena. Se concluye que al haber un correcta gestión administrativa se produce un buen desempeño de los maestros trayendo consigo que la calidad educativa aumente.

En el caso de antecedentes nacionales mencionaremos los siguientes: El artículo realizado por Fernández (2021) su propósito fue hallar relación de gestión administrativa y desempeño laboral. Tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo pura. Los resultados fueron que se consigue una correlacion alta de 0.834. Por ello decimos que hay una relación positiva entre gestión administrativa y desempeño laboral.

Damián et al. (2021) en su artículo se fundamento en realizar un análisis desempeño laboral asi como las gestiones administrativas que realizaron para contener el COVID 19 por parte personal de la salud. Este estudio se apoyó en un método mixto cuantitativo-cualitativo y descriptivo. Los resultados mostraron que el 65% del personal de la salud hizo hasta doble turno para poder abastecer la atención al ciudadano. Podemos concluir que el desempeño laboral en los funcionarios se comprueba en situaciones extremas en los que sale a flote y demuestra todos los conocimientos adquiridos asi como la experiencia.

Huerta (2020) en su articulo tien por finalidad analizar como las habilidades y experiencia de los funcionarios hacen que la gestión adminsitrativa sea rápida y eficiente. Este estudio se apoyó en un método mixto cuantitativo-cualitativo y descriptivo. Se obtiene que el 70% de las personas mencionaron que la experiencia y los conocimientos adquiridos hacen que los funcionarios realicen una gestión administrativa rápida y eficiente. Se concluye que para tener gestión administrativa eficiente hay que capacitar al personal en forma constante.

Murrieta y Farje (2020) en su artículo su propósito es verificar si hay correlación entre clima laboral y gestión administrativa en la entidad. Este estudio se apoyó en un método mixto cuantitativo-cualitativo y descriptivo. Los resultados fueron que el 54% que la gestión administrativa es eficiente, además que un 52% nos dice que ante un buen clima mejora el desempeño de los trabajadores. Se

puede decir que la gestión administrativa manjeada de manera correcta va mejorar la productividad de cualquier entidad en beneficio del ciudadano

Marín y Delgado (2020) en su artículo realiza un análisis del desempeño laboral del servidor público en la gestión edil. Este estudio se apoyó en un método mixto cuantitativo-cualitativo y descriptivo. Los resultados determinaron que el 80% de los servidores públicos están desmotivados porque los ascensos no son por orden de meritocracia sino puro padrinazgo es por ello que los buenos elementos un 50% optan por retirarse al sector privado. Podemos decir que para mejorar la gestión es necesario que los servidores estén motivados para que tengan un desempeño laboral al realizar sus actividades.

En cuanto a la epistemología de la gestión administrativa para Young et al. (2019) es eje muy importante para que las empresas puedan conseguir sus objetivos institucionales mediante los conocimientos técnicos, pero Li (2020) nos dice que en toda gestión administrativa antes que el conocimiento teórico debe primar los valores éticos de la persona humana para desempeñar una correcta función. En este sentido es que para que toda gestión administrativa se lleve en forma correcta es que los conocimientos teóricos deben ir de la mano con valores éticos.

En cuanto a la epistemología de las organizaciones para Bowen et al. (2023) al aplicar una eficiente gestión administrativa deben de realizar una adecuada planificación de sus actividades. Además Guillén y Camacho (2022) nos dice que además de la planificación debe haber un constante seguimiento y monitoreo para así verificar si se cumplen las tareas y así asegurar que la organización logre sus objetivos institucionales. En este sentido la gestión administrativa debe realizarse una planificación de todas las tareas de la organización pero además debe de asegurarse que estas tareas sean cumplidas para así asegurar el éxito de la gestión administrativa.

En cuanto a la epistemología en dirección para Mayta et al. (2023) las instituciones deben tener Manual organización de funciones para saber las funciones que tiene cada área y cada trabajador dentro de la entidad, además Sha (2023) nos dice las instituciones deben estar debidamente organizadas con funciones debidamente definidas entre sus respectivas áreas así evitar

duplicidad de funciones. En este sentido teniendo instituciones debidamente organizadas se evitará duplicidad de funciones y se simplificará procesos.

En cuanto a la epistemología del liderazgo para Wenting y Xinlin (2023) que para asegurar el éxito debe estar dirigida por personal altamente capacitado y con experiencia comprobada con el fin de que las instituciones no estén a la deriva. Sin embargo Bruson y George (2020) para asegurar la integridad de los activos de las instituciones el personal debe tener exámenes psicológicos y sobre todo tener solvencia moral para asumir tan importantes cargos. En este sentido las instituciones deben revisar el legajo personal, académico y sobre todo psicológico para asegurarse que la persona este adaptada para el cargo.

En cuanto a la epistemología de control para Christensen y Fan (2019) las instituciones deben estar debidamente controladas tanto interna como externamente para asegurarse de que cumplan sus planes trazados. Asimismo Eckhard et al. (2021) nos dice que el control también debe realizarse principalmente a sus activos a fin de evitar cualquier posible acto de malversación de fondos durante las operaciones de la entidad. En este sentido hay que evitar cualquier posible acto doloso que van contra los intereses de la institución debe de realizarse auditorias en forma constante tanto de las finanzas así como en las contrataciones de bienes, servicios, etc.

En cuanto a la epistemología de desempeño laboral según Adnan et al. (2019) para asegurar el éxito de toda institución el desempeño laboral de los trabajadores debe ser óptimo y acorde a las exigencias del caso, asimismo Jackson et al. (2022) nos dice que las instituciones deben de realizar controles y asegurarse que los trabajadores tengan todo lo necesario para desempeñar sus funciones sin ningún contratiempo además de fomentar un buen clima laboral para evitar renuncias y rotación de personal que solo retrasa las actividades de la institución. En este sentido las instituciones deben fomentar buen clima laboral para así evitar que el personal experimentado y capacitado se vaya de la institución solo se logra con incentivos (aumento de sueldo, bonos de productividad, capacitaciones, meritocracia en los ascensos, etc).

Para describir las bases teóricas empezaremos con la variable gestión administrativa para Falconi (2019) es el eje fundamental de toda organización que tiene por función planificar, organizar y ejecutar con el fin de que los objetivos de

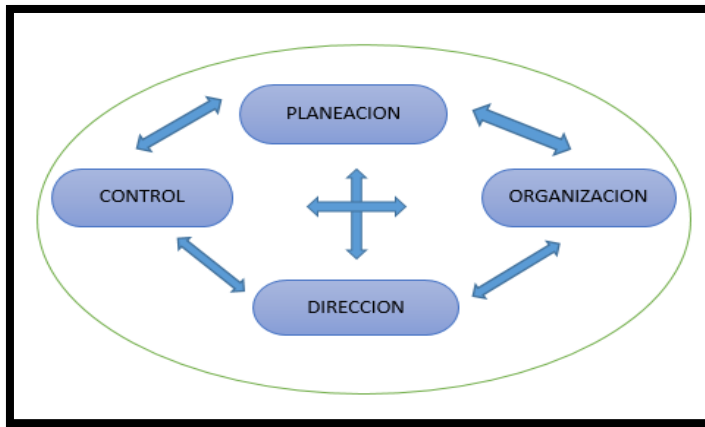
la entidad puedan ser alcanzados en el menor tiempo posible y con la menor utilización de recursos. Mientras que González (2019) nos dice que la gestión administrativa son todos los procesos destinados a que la organización alcance sus metas que es la de satisfacer a sus clientes para ello realizara diferentes tareas como organizar, planificar y controlar. Pero Pérez et al. (2022) nos dice que es el conjunto de actividades que está orientado a la administración de manera adecuada de los recursos de una organización todo con la finalidad de conseguir sus metas institucionales.

Según Pérez et al. (2022) la gestión administrativa es sumamente es importante en la gestión pública ya que cumple funciones vitales, toda vez que, los responsables de las diferentes áreas deben trabajar en base a las normas legales que regulan su accionar o competencias, las mismas que indican como debe desarrollarse sus diferentes funciones, lo que los incentiva a alcanzar los objetivos establecidos por la entidad, dentro del respeto irrestricto del marco legal, por otra parte Jacóme et al.(2019) señala que es una metodología mediante la cual se alcanza la eficiencia del funcionamiento de una organización o entidad, mediante el correcto empleo de los recursos materiales y logísticos, es decir se obtiene una mayor rentabilidad con una menor inversión, con la finalidad de lograr que los planes propuestos por la institución.

Para Falconi (2019) mencionó que las dimensiones de gestión administrativa para un mejor entendimiento y amplitud esta compuesto por (04) etapas, las mismas que actúan en forma sinérgica y secuencial, si la organización aplica de forma correcta estas etapas alcanzara una productividad elevada, reduciendo los costos y tiempos de operación, es decir, se obtiene una mayor ganancia con una menor inversión. Las etapas o fases son las siguientes: Planear, Organizar, Dirigir, Controlar.

Figura 1

Proceso Administrativo



Nota: adaptada de Falconi (2019)

La dimensión planificación según Falconi (2019) es la prospectiva de los futuros escenarios, y el camino hacia donde se orienta la entidad, asimismo, el resultado que se pretende alcanzar en un tiempo determinado, por otro lado, se analizan las contingencias para hacer frente a los probables problemas a presentarse, mientras Gonzáles (2019) afirmó que la planificación es la fase donde se realiza la esencia y naturaleza de una entidad, que es el camino o estrategia que orienta la dirección de una empresa, para fijarse metas y objetivos. Por su parte Pérez et al. (2022) define como planeación a toda actividad que se realizara con antelación para lo cual se necesita un minucioso estudio para asegurar el éxito de la actividad.

La dimensión organización de acuerdo con Esther et al. (2023) es la responsable de realizar el diseño de la organización, la responsabilidad y obligaciones, así como la aplicación de metodologías e instrumentos para simplificar los procesos desarrollados en el trabajo, con la finalidad de lograr más con menos personal. Mientras para Falconi (2019) la define como aquel proceso que tiene como objetivo, realizar la estructura de una entidad y asignar responsabilidades de acuerdo al puesto que desempeña. Por su parte Pérez et al. (2022) define como una estructura que permite el funcionamiento de la organización este funcionamiento será de manera ordenada, jerarquizada y sobre

todo que todos sabrán cuáles son sus funciones para evitar duplicidad en los procesos.

La dimensión dirección según Pérez et al. (2022) se refiere a las acciones de liderazgo empleado por la gerencia de la organización, que tiene como finalidad que ejecutar todas las etapas del proceso administrativo de manera eficiente, afín de alcanzar una elevada productividad, empleado los recursos necesarios Falconi (2019) está constituido por un conjunto de acciones que nos permite dirigir una estructura organizacional están regidos bajo: liderazgo, comunicación, toma de decisiones y la motivación.

La dimensión control según Pérez et al. (2022) es la etapa del proceso, donde se evalúan los resultados alcanzados, realizando la retroalimentación o feedback para evaluar cada actividad desarrollada, con la finalidad de corregir aquellas desviaciones que generan desperdicios a la organización; mientras que Gonzáles et al. (2020) el control realiza la evaluación de la eficiencia de la gestión, se asegura de la calidad; Protege los recursos de la organización, Previene los errores, disminuye los costos y demanda del tiempo; Reduce los desperdicios y es la base del planeamiento. Para Falconi (2019) hace referencia que se debe vigilar constante a la organización a fin de lograr el máximo de producción, asimismo, verifica los procesos más importantes de la organización.

Ahora se define la variable desempeño laboral que para Naveed et al. (2020) es todo aquello que se basa en realizar la identificación, medición y administración de la producción de los individuos en las organizaciones. La medición es la parte céntrica del sistema de evaluación y tiene por objetivo analizar cuál es la producción en relación con ciertos indicadores; asimismo, también se puede afirmar que la evaluación por desempeño es un proceso que tiene por objetivo cuantificar los resultados de un colaborador, en la medida que el colaborador cumple con los estándares del trabajo asignado; por otro lado, la evaluación del desempeño del colaborador es una cuantificación, en relación con las tareas que realiza, los objetivos, los resultados que debe alcanzar, es una metodología que sirve para determinar la competitividad de un individuo y los aportes que esté realiza a la empresa donde labora. Para Rodríguez (2019) el desempeño es el esfuerzo que los trabajadores realizan para la consecución de la eficiencia de una entidad, mediante las conductas realizadas en el desarrollo de

sus deberes y obligaciones en el puesto de trabajo, asimismo Naveed et al. (2020) sostuvo que el desempeño de los trabajadores está relacionada con el trato que recibe de la empresa que está ligado con la motivación que reciben los trabajadores de sus jefes inmediatos, ya que este afecta su rendimiento en el trabajo; por otro lado, para Vidal (2019) mencionó que los rasgos del desempeño son indicadores cuantificables en una empresa, por ello se dice que es un proceso con una estructura y sistémico que se emplea para evaluar a los trabajadores, además que se puede evaluar a los trabajadores con la finalidad de otorgarles nuevas funciones e incentivos. El desempeño laboral según Rodríguez (2019) tiene por dimensiones: desempeño en la tarea, desempeño contextual y conductas contraproducentes.

La dimensión desempeño de tarea para Oyovwe et al. (2021) mencionó que está relacionada con el comportamiento o conducta que el trabajador expone a los demás en sus actividades cotidianas, para realizar el producto o servicio requerido, asimismo, según Syamsir (2020) el desempeño de tarea está basado en el cumplimiento de los deberes y de las funciones propias del puesto de trabajo de manera eficiente, estas tareas son encomendadas por su jefe inmediato.

La dimensión desempeño contextual según Imahangbe et al. (2019) menciona que todo contexto está relacionado con “actividades que no están comprendidas en el comportamiento laboral del puesto de trabajo, sin embargo, tienen un impacto positivo en la productividad de la organización u entidad. Mencionado tipo de comportamiento beneficia a la organización, sobrepasando lo requerido por la empresa, es un papel positivo y extra, que genera consecuencias positivas en la empresa. Abdalqader et al. (2019)

La dimensión conductas contraproducentes según Schwarz et al. (2020) afirmó que “los comportamientos o conductas que producen un impacto negativo para la productividad de una entidad también forman parte de las dimensiones del desempeño laboral”. Para Johari et al. (2022) las conductas contraproducentes son aquellos comportamientos negativos que son realizados por los colaboradores en sus puestos de trabajo, no cumplen con las normas establecidas y amenazan la productividad y el buen clima laboral de una organización. Para Aboramadan (2021) son aquellas conductas negativas de

algunos trabajadores, realizadas en forma intencional o premeditada que tienen un impacto contraproducente en la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: El estudio de investigación es de tipo básico, para Gibbs (2013) es cuando el investigador quiere solucionar el problema mediante el empleo de un instrumento en un determinado grupo.

Este estudio es de enfoque cuantitativo, para Denzin y Lincoln (2015) se toda vez que se la investigación se desarrollara mediante datos estadísticos, en la que se mide la relación que existe entre las variables que son objeto de análisis.

3.1.2. Diseño de la investigación:

El diseño empleado es el no experimental, según para Hernández y Mendoza (2018) nos dice que estos estudios se realizan sin ningún tipo de manipulación para que el resultado sea fiel a la realidad del objeto de análisis.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

- **Definición conceptual**

Falconi (2019) es el eje fundamental de toda organización que tiene por función planificar, organizar y ejecutar con el fin de que las metas de la organización sean alcanzadas en el menor tiempo posible y con la menor utilización de recursos.

- **Definición operacional**

Según Falconi (2019) las dimensiones son: Planificar, Organizar, Dirección y Control al dividirlo se formaron 12 indicadores, para ello se empleó una escala de Likert para aplicarlo cuestionario.

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual**

Para Rodríguez (2019) es el esfuerzo que los trabajadores realizan para la consecución de la eficiencia de una entidad, mediante las

conductas realizadas en el desarrollo de sus deberes y obligaciones en el puesto de trabajo

- **Definición operacional**

Para Rodríguez (2019) buscará medición del desempeño de los trabajadores bajo las dimensiones son: desempeño de tarea, desempeño contextual y conductas contraproducentes. Al dividirlo se formaron 8 indicadores, para ello se empleó una escala de Likert para aplicarlo cuestionario.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según con Kvale (2012) la definió como el conjunto de las unidades de estudio, sujetos, etc., cuyas características observables o reacción que pueden expresar nos interesa estudiar. Las características observables corresponden a los estudios observacionales”. La población considerada estará dada por los 51 servidores públicos de la entidad

3.3.2. Muestra

Según Carrasco (2016) la representación de la población en una pequeña proporción el cuál debe tener semejanza con los grupos a lo que se quiere hacer extensivo los resultados. La muestra considerada estará dada por los 51 servidores públicos de la entidad.

3.3.3. Muestreo

Se utilizó el método aleatorio simple que para Carrasco (2016) ya que todos los encuestados tuvieron misma oportunidad de ser elegidos.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis será el servidor público de una entidad del gobierno local de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se emplearon para la recolección de información es la entrevista que según Carrasco (2018) es el medio por el cual los

encuestados respondieron al instrumento de manera libre y objetiva para así dar respuestas a las interrogantes.

Para verificar la idoneidad del instrumento se procedió a obtener la confiabilidad del instrumento

Tabla 1
Estadística de confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de cronbach	N° de elementos
,934	34

El instrumento empleado en este estudio es el cuestionario Denzin y Lincoln (2015) es una herramienta con preguntas formuladas para que el entrevistado responda en forma libre y objetiva para así hallar los resultados de una determinada realidad.

El instrumento debe ser validado por un grupo de expertos en la materia para así darle aprobación y poder ser ejecutado.

Tabla 2
Validez de instrumentos

Experto	Grado	Aplicabilidad
Carlos Joaquín Torres Ampuero	Maestro	Aplicable
Jean Paul Márquez Santana	Maestro	Aplicable
Edwin Stephan Palomino Carrión	Maestro	Aplicable

3.5. Procedimientos

Este estudio seguirá los siguientes procedimientos:

- Se realizó el instrumento que será cuestionario se elabora basado en variables, dimensiones e indicadores de estudio.
- Antes de realizarse el trabajo de campo el instrumento será validado por 3 expertos que comprobaran su rigurosidad y exactitud en las preguntas formuladas.

- Se aplicará el instrumento en la muestra, para ello el entrevistado dará su consentimiento y sin ningún tipo de presiones con el fin de no interferir con los resultados.
- Se realizará el trabajo de campo que consiste en que el encuestado llene las encuestas su duración será 7 días, se le informo a los encuestados que respondan sin ningún tipo de presión e informando solo la verdad para así no manipular la información.
- Una vez finalizado el trabajo de campo, el instrumento será debidamente ordenado en tablas Excel para allí ser procesado los resultados en el software SPSS V26 el cual nos arrojará los resultados obtenidos en las encuestas.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis es el hipotético deductivo porque en el estudio se evaluó las variables de estudio mediante el programa SPSS v26, mediante el cual se halló relación existente entre ambas variables, los porcentajes y la significancia.

3.7. Aspectos éticos

El estudio está basado en principios como:

- Responsabilidad: Este estudio tendrá como principal responsabilidad respetar los lineamientos estipulados por la Universidad y de las normas APA 7.
- Transparencia: se tramitaron todos los permisos para la obtención de la información en una entidad del Gobierno Local de Lima.
- Mantuvo un rigor científico: La investigación se realizó basado en teorías existentes de la gestión administrativa y desempeño laboral, lo cual permitió otorgarle un elevado rigor científico.
- Éticos. Se respetó la originalidad del trabajo es por ello mediante software antiplagio debe estar un rango menor al 20% de similitud
- Legales: respetaremos en forma irrestricta la propiedad intelectual para ello se realiza una correcta citación de los autores.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Gestión administrativa

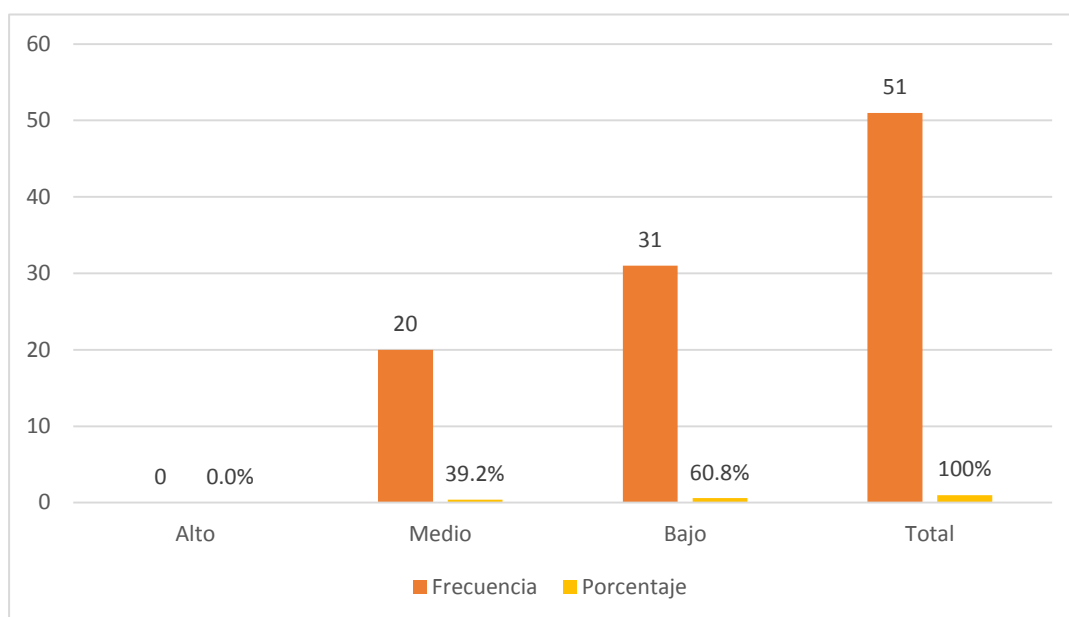
Tabla 3

Variable gestión administrativa

Gestión administrativa		
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0%
Medio	20	39,2%
Bajo	31	60,8%
Total	51	100%

Figura 2

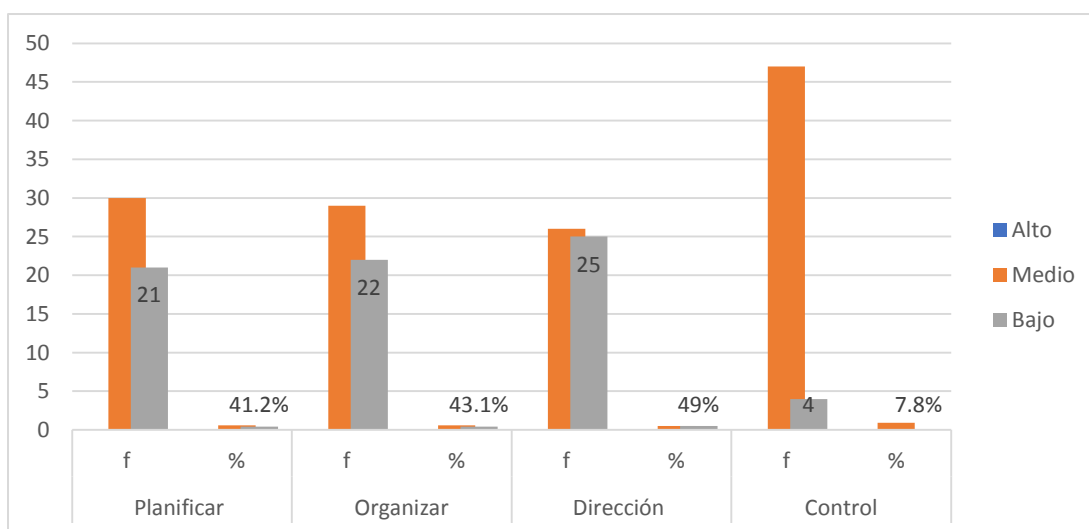
Variable gestión administrativa



En la tabla 3 y figura 2, se visualiza que el 60.8% de los encuestados manifiestan que gestión administrativa tienen una baja gestión administrativa y el 39.2% respondieron que la gestión administrativa es media.

Tabla 4*Resultados por Dimensiones de la variable gestión administrativa*

	Planificar		Organizar		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	30	58,8	29	59,9	26	51	47	92,2
Bajo	21	41,2	22	43,1	25	49	4	7,8
Total	51	100	51	100	51	100	51	100

Figura 3*Resultados por Dimensiones de la variable gestión administrativa*

Se visualiza tabla 4 y de la figura 3 que los encuestados manifiestan que la dimensión planificar nos dice un 58% que es medio y el 41,2% respondieron que es bajo. Mientras que la dimensión organizar el 56,9% de los encuestados manifiestan que el organizar es medio y el 43,1% respondieron que es bajo. Por su parte para la dimensión dirección el 51% de los encuestados precisan que la dirección es medio y el 49% respondieron que

la dirección su percepción es bajo y por ultimo para la dimensión control el 92,2% de los encuestados manifestaron que es medio y el 7,8% respondieron que es bajo.

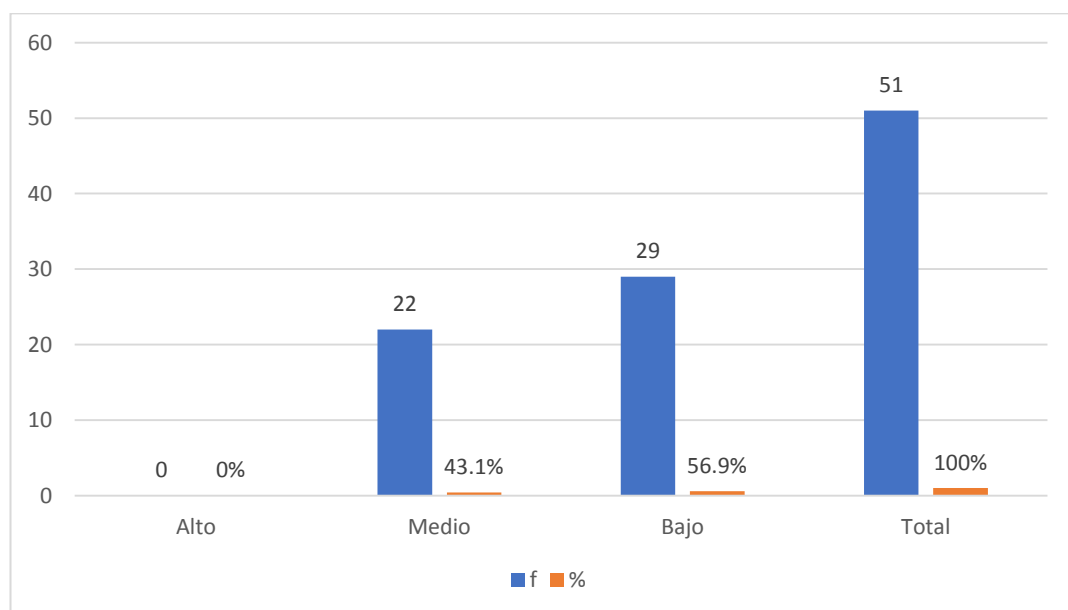
Tabla 5

Variable dependiente desempeño laboral

	Desempeño laboral	
	f	%
Alto	0	0
Medio	22	43,1%
Bajo	29	56,9%
Total	70	100%

Figura 4

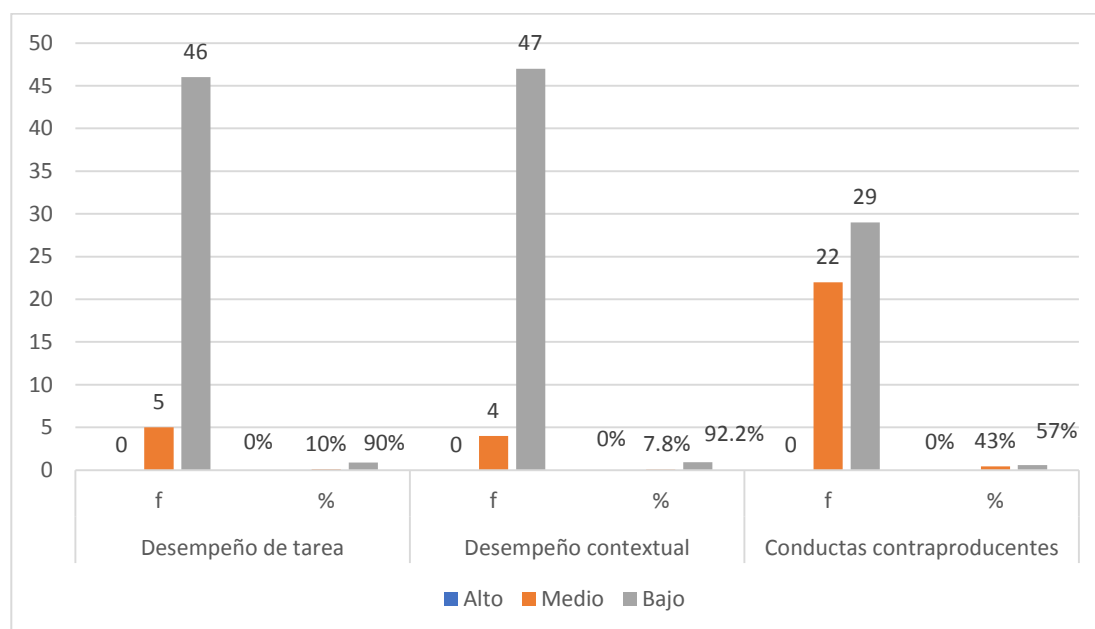
Resultados de la variable desempeño laboral



Se visualiza de la tabla 5 y de la figura 4 que el 56,9% de los encuestados manifiestan que el nivel de percepción del desempeño laboral es bajo y el 43,1% respondieron que el desempeño laboral es medio.

Tabla 6*Resultados por Dimensiones de la variable desempeño laboral*

	Desempeño de tarea		Desempeño contextual		Conductas contraproducentes	
	f	%	f	%	f	%
Alto	0	0	0	0	0	0
Medio	5	9,8	4	7,8	22	43,1
Bajo	46	90,2	47	92,2	29	56,9
Total	51	100	51	100	51	100

Figura 5*Resultados por Dimensiones de la variable desempeño laboral*

Se visualiza de la tabla 6 que la dimensión de desempeño de tarea un 90,2% de los encuestados manifestaron que él es bajo y el 9,8% respondieron que es medio, para la dimensión desempeño contextual el 92,2% de los encuestados manifestaron que es bajo y el 7,8% respondieron que es medio y para la dimensión conductas contraproducentes el 56,9% de los encuestados manifestaron que es bajo y el 43,1% respondieron que es medio

Prueba de normalidad

Para ello realizamos la prueba estadística en la que se estudia la información recolectada. Para ello empleamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov para 51 entrevistados que arroja resultados que no cumplía con la normalidad. Por ello se trabaja con pruebas no paramétricas, al ser las 2 variables cuantitativas, se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

Para este caso el resultado se obtiene que la prueba de normalidad es:

Tabla 7

Niveles de prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov Smirnov	
	Estadístico	Sig.
Gestión administrativa	0.395	0,01
Desempeño laboral	0.374	0,01

En la tabla 7 visualizamos el P VALOR menor a 0,05. Por lo que decimos que no cumplen la prueba de normalidad. Por lo tanto, aplicamos la prueba Rho de Spearman.

Resultados inferenciales

En esta consideramos un alfa del 0,05 equivalente al 5%, y Si el valor de p es menor que alfa, considerando rechazar la hipótesis nula, por lo que nos queda solo validar la hipótesis alternativa.

Contrastación de la hipótesis general

Ha: Existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima

Ho: No existe relación una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima

Tabla 8*Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral*

	Gestión administrativa y desempeño laboral
Coeficiente de correlación (Rho)	0,841
p valor	0,001

En la tabla 8 visualizamos un P VALOR igual 0,001 y por ello al ser menor que el nivel establecido de 0,05. Cumpliendo esta premisa validamos la hipótesis alternativa; el resultado del Rho es 0,841 probando la asociación entre las variables analizadas con grado positiva alta.

Contrastación de la primera hipótesis específica

Ha. Existe una relación entre el planeamiento y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima

Ho. No existe una relación entre el planeamiento y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima

Tabla 9*Correlación de Rho de Spearman entre planeamiento y desempeño laboral*

	Planeamiento y desempeño laboral
Coeficiente de correlación (Rho)	0,880
p valor	0,001

En la tabla 9 visualizamos un P VALOR igual 0,001, lo cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Cumpliendo esta premisa se rechaza la hipótesis nula, validamos la hipótesis alternativa; y en base al resultado con un Rho de 0,880 presenta una asociación positiva alta.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Ha. Existe una relación entre la organización y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima

Ho. No existe una relación entre la organización y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima

Tabla 10

Correlación de Rho de Spearman entre organización y desempeño laboral

Organización y el desempeño laboral	
Coeficiente de correlación (Rho)	0,840
P VALOR	0,001

En la tabla 10 visualizamos un P VALOR igual 0,001, lo cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Cumpliendo esta premisa rechazamos la hipótesis nula, validamos la hipótesis alternativa; y en base al resultado con un Rho de 0,840 presenta una asociación positiva alta.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Ha. Existe existe una relación entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima

Ho. No existe existe una relación entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima

Tabla 11

Correlación de Rho de Spearman entre dirección y desempeño laboral

Dirección y el desempeño laboral	
Coeficiente de correlación (Rho)	0,840
P VALOR	0,001

En la tabla 11 visualizamos un P VALOR igual 0,001, lo cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Cumpliendo esta premisa rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, validamos la hipótesis alternativa; y en base al resultado con un Rho de 0,840 presenta una asociación positiva alta.

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

Ha. Existe una relación entre el control y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima

Ho. No existe una relación entre el control y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima

Tabla 12

Correlación de Rho de Spearman entre control y desempeño laboral

	Control y el desempeño laboral
Coeficiente de correlación (Rho)	0,850
P VALOR	0,001

En la tabla 12 visualizamos un P VALOR igual 0,001, lo cual es menor que el nivel de significancia establecido de 0,05. Cumpliendo esta premisa rechazamos la hipótesis nula, validamos la hipótesis alternativa; y en base al resultado con un Rho de 0,850 presenta una asociación positiva alta.

V. DISCUSIONES

Hipótesis general: “Existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima”

Podemos verificar que en este estudio vemos que en la tabla 42 el porcentaje de correlación entre “gestión administrativa” y “desempeño laboral”, el $Rho = 0,841$. Mientras según el estudio realizado por Estrada (2019) nos dice que la correlación entre las variables es alta 83% además la confiabilidad es 0.91 donde la gestión administrativa de cualquier organización es fundamental para tener desempeño laboral óptimo ya que al tener una gestión administrativa ordenada y eficiente se brindan mejores servicios al ciudadano mejorando la imagen de la entidad además que sirve como ejemplo en otras entidades para ser replicado, este estudio también concuerda con el realizado por Cajo (2019) nos dice que la correlación entre las variables es alta 80% además la confiabilidad del instrumento es 0.90, es por lo que dice que para tener un buen desempeño laboral es necesario una eficiente gestión administrativa en la entidad ya que es un instrumento que nos permite medir la satisfacción que tiene el ciudadano con el servicio que brinda la entidad, asimismo nos permite librarnos de la recarga laboral que tiene la entidad. Por su parte Murrieta y Farje (2020) nos dice que el 80% de los encuestados nos manifiesta siempre hay que incentivar a los trabajadores (aumento de sueldo, bonos, ascensos según capacidades, etc.) para tener mejores indicadores de desempeño laboral en la entidad es por ello que los trabajadores mejoran en forma notable la gestión administrativa, en la misma posición es el estudio de Marín y Delgado (2020) pero que nos añade que el 90% de los encuestados que la entidad debe de verificar el buen desempeño laboral de los trabajadores de la entidad ya que no hacerlo sería responsabilidad funcional por parte de los responsables de cada área, solo así se puede garantizar el éxito de la gestión administrativa en cualquier entidad, ya que todas las entidades tiene problemas similares pero siempre cada entidad con sus propias particularidades para ello buscaremos estandarizar la solución para ser adoptada en cualquier entidad de acuerdo a la normativa vigente.

Viendo que nuestros resultados coinciden con otros estudios similares al nuestro es que podemos decir que los resultados están validados por eso se dice Hipótesis general es válida.

Hipótesis específica 1: “Existe una relación entre el planeamiento y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima”

Podemos verificar que del presente estudio vemos que en la tabla 43 la correlación entre la dimensión Planear de la variable “gestión administrativa” y la variable “desempeño laboral” el resultado de Rho es 0,880. Mientras que en estudio realizado por Valiente et al. (2020) nos dice que el 80% de los encuestados que para que se realice un correcto desempeño laboral es necesario que toda organización realice una correcta planificación ya que sin una ello no será posible trazarnos metas reales y además de ello se debe realizar una supervisión del cumplimiento de estas metas para garantizar el éxito de la gestión administrativa, que se en beneficio de la entidad, de los trabajadores y sobre todo del ciudadano. Por su parte el estudio realizado por Canales y Huahualuque (2019) nos dice que el 90 % de los encuestados que para que una organización crezca debe de realizarse una correcta planificación al corto, mediano y largo plazo para que el crecimiento sea sostenible en el tiempo, porque siempre en un inicio va ver resistencia al cambio para ello antes es necesario dar al personal capacitaciones respectivas para que los trabajadores tengan claro las metas institucionales que deben cumplirse, para realizarse todo cambio es necesario siempre el apoyo de la alta gerencia de la entidad. Mientras en el estudio de Galarza et al. (2020) nos dice que el 85% de encuestados manifiesta que si es posible una gestión administrativa exitosa solo si se produce una planificación al detalle en forma práctica y técnica ya que solo así mejoran los indicadores de desempeño laboral, es por ello que por lo general los que realizan esta planificación son personas altamente capacitadas y con experiencia comprobada, de la misma posición es el estudio realizado por Masaquiza et al. (2020) pero que nos añade el 75% de los encuestados manifiesta que la gestión administrativa está condenada al fracaso si no se realiza una adecuada planificación de las metas a realizar para ello es necesario

delimitar funciones así evitar repetición de procesos, asimismo es necesario tener una comunicación fluida con los trabajadores para absolver cualquier duda sobre los procesos que se llevaran a cabo..

Viendo que nuestros resultados coinciden con otros estudios similares al nuestro es que podemos decir que los resultados están validados por eso se dice Hipótesis específica 1 es válida.

Hipótesis específica 2: “Existe una relación entre la organización y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima”

Podemos verificar que en nuestro estudio vemos que en la tabla 44 la correlación entre la dimensión Organización de la variable “gestión administrativa” y la “variable “desempeño laboral” el resultado del Rho es 0,840. Por su parte el estudio realizado por Espinoza y Montalvo (2021) el 85% de los encuestados nos manifiestan que la organización en toda entidad es fundamental para que los trabajadores realicen sus funciones de acuerdo al Manual Organización de Funciones de la entidad mejorando el desempeño laboral, es por ello que se debe de contratar personal altamente capacitado para que desempeñe funciones importantes en la entidad. Por otro lado el estudio realizado por Ledesma et al. (2019) nos dice que 89% de los encuestados que los trabajadores deben realizar sus funciones de acuerdo a sus capacidades mejorando así su desempeño laboral, para mejorar estas destrezas es necesario que la organización brinde capacitaciones al personal solo así se garantiza el éxito de la gestión administrativa. Por su parte Huerta (2020) nos manifiesta que el 88% de los encuestados nos dice que toda organización si desea perdurar en el tiempo debe realizar continua mejora en la que mejora los indicadores de desempeño laboral, es por ello que toda organización debe estar suficiente capacidad para realizar una reingeniería de sus procesos. Pero mientras que Espinoza y Toscano (2020) Nos manifiesta que el 84% de los encuestados que las organizaciones deben estar con un adecuado presupuesto con el fin de afrontar cualquier eventualidad que pueda presentarse es por ello que la organización siempre debe tener equipo preparado y altamente capacitado.

Viendo que nuestros resultados coinciden con otros estudios similares al nuestro es que podemos decir que los resultados están validados por eso se dice Hipótesis específica 2 es válida.

Hipótesis específica 3: “Existe una relación entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima”

Podemos verificar que en nuestro estudio vemos que en la tabla 45 la correlación entre la dimensión dirección de la variable “gestión administrativa” y la variable “desempeño laboral” el resultado del Rho es 0,840, por lo que existe una correlación alta. Mientras que en el estudio llevado a cabo por Zárate (2019) que el 85% de los encuestados nos dice que toda entidad ya sea pública o privada es necesario que siempre se produzca una dirección con visión ya que solo así se mejora todos los aspectos de la entidad, ya que únicamente una entidad puede funcionar si los directivos es personal altamente capacitado, con experiencia comprobada y solvencia moral estos requisitos son fundamentales para que toda gestión administrativa tenga éxito. Estudio que concuerda por el realizado por Rojas (2019) nos dice que el 83% de los encuestados que para llevar a la modernización a la entidad y no se quede atrapada en el tiempo es necesario que la alta dirección tome decisiones para así fomentar cambio continuo según las necesidades de la entidad es por ello que es necesario siempre una constante capacitación de los funcionarios de la entidad con el fin de adaptarse a los cambios y tener una amplitud de criterio siempre apegado al marco legal vigente. Por su parte Riffo (2019) nos manifiesta que el 78% de los encuestados que la alta dirección siempre deben ser colocados de acuerdo a su meritocracia porque solo así garantizara que la entidad no se politice conservando siempre con un ente técnico, es por ello que siempre se debe asegurar que los altos directivos cumplan con el perfil para el cargo, para asegurarse de ello es necesario que todos los puestos directivos sean por concursos en forma abierta para que así solo se seleccione a los mejores y a los más aptos para el puesto, estas pruebas deben contar con exámenes de conocimientos, test psicológicos y sobre todo antecedentes penales y policiales del postulante.

Viendo que nuestros resultados coinciden con otros estudios similares al nuestro es que podemos decir que los resultados están validados por eso se dice Hipótesis específica 3 es válida.

Hipótesis específica 4: “Existe una relación entre el control y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima”

Podemos verificar que en nuestro estudio vemos que en la tabla 46 la correlación entre la dimensión control de la variable (gestión administrativa” y la variable “desempeño laboral” el resultado Rho es 0,850, por lo que existe una correlación alta. Mientras el estudio realizado por Espinoza y Montalvo (2021) nos dice que el 87% de los encuestados es necesario mantener en todo momento control sobre la organización de lo contrario pueden caer en ideas erróneas o contradictorias que conduzcan al desastre es por ello que los órganos de control deben poner énfasis en revisar los documentos de contrataciones y compras, con el fin de evitar cualquier tipo de suspicacias u actos de corrupción, así mantener la buena imagen de la entidad frente a los ojos del ciudadano. Por su parte en el estudio llevado a cabo por Canales y Huahualuque (2019) nos dice que el 80% de los encuestados que el control es necesario y fundamental para llevar y evitar duplicidad en las funciones realizadas, además para salvaguardar los bienes de la entidad es por ello importante realizar en forma periódica auditorías internas y externas con el fin de salvaguardar los bienes y conocer los procesos para así poder realizar una mejora continua de acuerdo a las necesidades de la entidad. Asimismo Damián et al. (2021) nos manifiesta que el 92% de los encuestados dice que el control en toda entidad es fundamental para evitar cualquier acto de corrupción que vaya contra los intereses del ciudadano, es por ello que se necesita implementar soluciones de control basadas en tecnologías de la información con el fin de automatizar los procesos y tener un control en tiempo real y en forma total, además que fomenta la transparencia del manejo de los recursos por parte de la entidad hacia el ciudadano. Por su parte el estudio realizado por Rojas (2019) nos manifiesta que el 75% de los encuestados que durante todos los procesos que realice la entidad debe producirse un control en forma exhaustiva, por personal altamente calificado

y con experiencia comprobada, ya que de esta forma podrá ser detectado posibles actos dolosos además en paralelo debe realizarse un control externo para verificar la información del control interno.

Viendo que nuestros resultados coinciden con otros estudios similares al nuestro es que podemos decir que los resultados están validados por eso se dice Hipótesis específica 4 es válida.

VI. CONCLUSIONES

1. Se puede concluir del objetivo general que el Coeficiente de correlación (Rho) es 0,841 entre las variables “gestión administrativa” y variable “desempeño laboral”.
2. Se puede concluir del objetivo específico 1 que el Coeficiente de correlación (Rho) es 0,880 para su dimensión Planear de la variable “gestión administrativa” y la variable “desempeño laboral”.
3. Se puede concluir del objetivo específico 2 que el Coeficiente de correlación (Rho) es 0,840 para su dimensión Organización que pertenece a la variable “gestión administrativa” y la variable “desempeño laboral”.
4. Se puede concluir del objetivo específico 3 que el Coeficiente de correlación (Rho) es 0,840 para su dimensión dirección que pertenece a la variable “gestión administrativa” y la variable “desempeño laboral”.
5. Se puede concluir del objetivo específico 4 que el Coeficiente de correlación (Rho) es 0,850 para su dimensión control que pertenece a la variable “gestión administrativa y la variable “desempeño laboral”.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al responsable de recursos humanos realizar programas de capacitaciones al personal de la institución para poder efectuar sus labores con eficacia, sobre todo de acuerdo a la normativa vigente para así cumplir su plan operativo institucional cada año, ya que esto contribuye a dar un mejor servicio al ciudadano.
2. Se recomienda al responsable de la dirección ejecutiva que todos los cambios que se realicen en la institución deben ir de la mano con las nuevas tecnologías, ya que contribuye a que el personal realice las actividades cotidianas en menor tiempo y con la menor utilización de recursos.
3. Se recomienda al responsable del planeamiento que cada semestre la institución realice la verificación sobre el cumplimiento de sus objetivos institucionales, ya que contribuye en realizar las medidas correctivas para solucionar posibles malos resultados en su planificación.
4. Se recomienda al responsable de seguimiento y monitoreo que por cada área se realice un seguimiento y monitoreo exhaustivo de todo el personal para verificar que cumplen con sus funciones según el MOF institucional. Ya que contribuye a evitar duplicidad de funciones y así simplificar procesos.
5. Se recomienda al responsable del Órgano de control institucional realizar un control exhaustivo de todas las áreas para así evitar posibles actos de corrupción, ya que contribuye a mejorar la imagen de la entidad ante la opinión de los ciudadanos.

REFERENCIAS

- Abdalqader, M., Amal, A., Abu, S., Al Shobaki, M., & Al-Habil, W. (2019). Computerized information management systems and their relationship with the improvement of the work performance of the employees of the Palestinian cellular telecommunications company - Jawwal. *MESHKAH*. <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/handle/123456789/181>
- Aboramadan, M., Dahleez, K., & Hamad, M. (562-584 de 2021). "Servant leadership and academics outcomes in higher education: the role of job satisfaction". *International Journal of Organizational Analysis*. doi:<https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2019-1923>
- Adnan, H., Lekshmi, N., & Berk, K. (2019). Management and administrative insight for the universities : high stress, low satisfaction and no commitment. *Baztech*, 236-255. doi:10.17512/pjms.2019.20.2.20
- Bowen, L., Navavongsathian, A., Chen, W., & Jayavelu, P. (2023). The Existing Problems and Innovative Countermeasures of Administrative Management Team Construction in Higher Vocational Colleges: A Case Study of Weifang Nursing Vocational College. *APHEIT International Journal*. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ATI/article/view/264521>
- Bruson, J., & George, B. (2020). Strategic Management in Public Administration. *Politics*. doi:<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1396>
- Cajo, L. (2019). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego, Lima, 2018*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2392>
- Canales, J., & Huahualuque, W. (2019). *Gestión Administrativa y su Influencia en el Crecimiento Empresarial de LLANMAXXIS DEL PERÚ SAC. , EN EL PERÍODO 2017*. Lima: Universidad Las Americas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/663>
- Carrasco, D. (2016). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos E.I.R.L.

- Carrasco, D. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Christensen, T., & Fan, Y. (2019). Post-New Public Management: a new administrative paradigm for China? *Saje Journals*. doi:<https://doi.org/10.1177/0020852316633513>
- Damián, J., Castillo, E., Reyes, C., Salas, R., & Ayala, C. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *Medisur*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2021000400624&script=sci_arttext
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2015). *"Data collection and analysis methods: Qualitative research manual. Vol IV"*. USA: Gedisa.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2015). *Data collection and analysis methods: Qualitative research manual. Vol IV*. USA: Gedisa.
- Eckhard, S., Wolfgang, A., & Matthias, F. (2021). Latent Hybridity in Administrative Crisis Management: The German Refugee Crisis of 2015/16. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 416-433. doi:<https://doi.org/10.1093/jopart/muaa039>
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova Rua*. doi:<https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>
- Esther, C., Hu, V., & Nnenna, U. (2023). Educational Administrative Strategies and Its Effect on Employers Job Performance: A Review. *INOSR Experimental Sciences*, 67-76. Obtenido de <https://www.researchgate.net/profile/Val->

Eze/publication/367569077_Educational_Administrative_Strategies_and_Its_Effect_on_Employers_Job_Performance_A_Review/links/63d91be7c97bd76a824e5e37/Educational-Administrative-Strategies-and-Its-Effect-on-Employers-

Estrada, A. (2019). *Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Ocongate, 2017*. Cuzco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4558>

Falconi, J. L. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Emprendimiento del siglo XXI*, 3(2), 155-169. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/406>

Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*. doi:<https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>

Flavio, J., Espinoza, R., Del Carmen, O., & Agama, G. (2021). Gestión administrativa, liderazgo en el Programa Presupuestal 068 sector Salud, 2020. *Journal of Buiness and entrepreneurial*. doi:<https://doi.org/10.37956/jbes.v5i1.163>

Galarza, M., Mora, J., & Zambrano, H. (2020). Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos – Ecuador. *Dilemas contemporáneos*. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2154>

Gibbs, G. (2013). *"Qualitative Data Analysis in Qualitative Research"*. USA: Morata.

González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

- González, J. (2019). Flexibilizar la gestión administrativa del Estado colombiano en tiempos de globalización. *Estudios de Derecho*, 76(168), 43-71. <https://www.redalyc.org/journal/6479/647968597001/647968597001.pdf>
- Guillén, N., & Camacho, S. (2022). Technological innovation in the administrative management of post-covid-19 enterprises and micro-enterprises: the case of Academic Activity Practical Processes for Teacher Training of the Commercial Education career of the National University, 2020. *Portal de Revistas* UCR. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/estudios/article/view/53334>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Huerta, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Saber Servir*, 140-147. doi:<https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.09>
- Imahangbe, O., Okecha, R., & Obozuwa, J. (2019). Principals' leadership styles and teachers' job performance: Evidence from Edo State, Nigeria. *Belmas*. doi:<https://doi.org/10.1177/1741143218764178>
- Jackson, W., Li, Z., & Pachamanova, D. (2022). The AI-Enhanced Future of Health Care Administrative Task Management. *NEJM Catalyst*. doi:<https://catalyst.nejm.org/doi/full/10.1056/CAT.21.0355>
- Jacóme, I; Salazar, A; Borja, Y. (2019). La responsabilidad social empresarial en la gestión administrativa. *Ciencias económicas y empresariales*, 3(3), 1147-1158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6244055>
- Johari, J., Shamsudin, F., Zainun, N., Yean, T., & Yahya, K. (2022). "Institutional leadership competencies and job performance: the moderating role of proactive personality". *International Journal of Educational Management*, 1027-1045. doi: <https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2021-0280>
- Kvale, S. (2012). *Interviews in qualitative research*. USA: Morata.

- Ledesma, M., Tejada, R., Ludeña, G., Rodríguez, J., Cardenas, M., & Manrique, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43017>
- Li, S. (2020). Application of Computer Technology in Administrative Management. *Journal of Physics: Conference Series*. doi:10.1088/1742-6596/1769/1/012074
- Marín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina*, 1139-1159. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Masaquiza, T., Palacios, A., & Moreno, K. (2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación - Zona 3. *Revista Científica UISRAEL*. doi:<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.305>
- Mayta, D., Córdoba, A., Vargas, S., Chávez, M., & Pineda, W. (2023). Impacts of Supervision, Information and Communication between Management Control and Administrative Management Procedures. *International Journal of Membrane Science and Technologic*. doi:<https://doi.org/10.15379/ijmst.v10i3.1573>
- Mejías, A.; Godoy, E.; Piña, R. (2019). "Impacto de la calidad de los servicios sobre la satisfacción de los clientes en una empresa de mantenimiento". *Revista Científica Compendium*, 21(40), 1-18. "<https://revistas.uclave.org/index.php/Compendium/article/view/1656/945>"
- Murrieta, P., & Farje, J. (2020). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 54-59. doi:<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>
- Naveed, M., Hussin, F., Aamir, M., & Muahmmad, S. (2020). Effect of Administrative Practices on Job Performance: An Empirical Study among Public University Employees in Pakistan. *Global Academic Journal of*

Economics and Business, 1-4.
https://www.gajrc.com/media/articles/GAJEB-_21_1-4.pdf

Oyovwe, G., Omeluzor, S., & Osaze, P. (2021). Influence of ICT skills on job performance of librarians in university libraries of South-South, Nigeria. *Sage Journals*. doi:<https://doi.org/10.1177/026666692098339>

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Pérez, F. (2020). *Código Laboral y de Seguridad Social*. . España. : Wolters Kluwer España. .

Pérez, W., Serrano, J., Colcha, R., & Moreno, C. (2022). Gestión Administrativa y Calidad de Servicio de Acuerdo a la Normativa Legal. *Polo del Conocimiento*, 7(2), 1076-1088.
<http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>

Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Scientific*, 153-172.
doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>

Rodriguez, C. (2019). *Calendario del Mercenario Laboral*. . Bubok Publishing S.L.
<https://elibro.net/ereader/elibrodemo/51419>

Rojas, C., Hernández, H., & Niebles, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Espacios*. <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html>

Rojas, E. (2019). *Modernización de la gestión pública y la gestión administrativa en el hospital Villa El Salvador de la DIRIS Lima Sur*. 2019. Lima: Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39349>

- Sánchez, M. y Mariño, S. (2021). Implementación de un repositorio para apoyo a la gestión administrativa. *Desarrollos e innovaciones*, 10(2), 1-13. <http://www.scielo.org.ar/pdf/pacla/v10n2/1853-9912-pacla-10-2-e130.pdf>
- Schwarz, G., Nathan, E., & Newman, A. (2020). Can Public Leadership Increase Public Service Motivation and Job Performance? *Public administration review*. doi:<https://doi.org/10.1111/puar.13182>
- Sha, R. (2023). Exploration of the Interactive Relationship between. *Academic Journal of Business & Management*, 155-159. doi:10.25236/AJBM.2023.050723
- Syamsir, S. (2020). Competence, Job Satisfaction, Work Motivation, and Job Performance of The Village (“Nagari”) Masters in Managing E-Village Finance. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 1337-1350. doi:<http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/...>
- Terán, N., González, J., Ramirez, R., & Del Pilar, G. (2021). Calidad de servicio en las organizaciones de Latinoamérica. *Ciencia Latina*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.320
- Valiente, Y., Diaz, F., Vásquez, C., Grados, M., Méndez, F., Pérez, M., . . . Rojas, V. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018. *Revista Ciencia y Tecnología*. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753>
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral*. . Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=58107>
- Wenting, L., & Xinlin, J. (2023). Task Scheduling Algorithm of Administrative Management System Based on Ant Colony Optimization Neural Network. *IEEXplore*. doi:10.1109/ICETCI57876.2023.10176524
- Young, J., Miao, I., & Kwanghyun, C. (2019). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job

Performance Ratings. *Canadian Journal of administrative Sciencies*. doi:
<https://doi.org/10.1002/cjas.1495>

Zárate, G. (2019). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo, Chincheros – Apurímac, 2019*. Apurímac: Universidad Nacional José María Arguedas.
<https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/505?locale-attribute=en>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p>	<p>NIVEL: Correlacional</p>
<p>Problema específico 1</p> <p>¿Qué relación existe entre el planeamiento y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima?</p>	<p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación entre el planeamiento y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima</p>	<p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe una relación entre el planeamiento y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificar - Organizar - Dirigir - Control 	<p>TIPO: Básica</p>
<p>Problema específico 2</p> <p>¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima?</p>	<p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima</p>	<p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe una relación entre la organización y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>DISEÑO: No- Experimental</p>
<p>Problema específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima?</p>	<p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima</p>	<p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe una relación entre la dirección y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de tarea - Desempeño de contexto - Comportamientos contraproducentes 	<p>POBLACIÓN: 51 servidores públicos de la entidad</p>
<p>Problema específico 4</p> <p>¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima?</p>	<p>Objetivo específico 4</p> <p>Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima</p>	<p>Hipótesis específica 4</p> <p>Existe una relación entre el control y el desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima.</p>		<p>MUESTRA: 51 servidores públicos de la entidad</p>
				<p>MÉTODO: Cuantitativo</p>
				<p>TÉCNICAS: Encuesta</p>
				<p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Operacionalización de las variables: Gestión administrativa y desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Variable 1 Gestión administrativa	Falconi (2019) es el eje fundamental de toda organización que tiene por función planificar, organizar y ejecutar con el fin de que las metas de la organización sean alcanzadas en el menor tiempo posible y con la menor utilización de recursos.	La gestión administrativa será evaluada a través de sus cuatro dimensiones. Y para ello se aplicará un cuestionario y una escala tipo Likert.	Planificar	- Objetivos - Estrategias - Monitoreo - Programación	Escala de Likert 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
			Organizar	- Organigrama - Funciones - Contingencias	
			Dirección	- Liderazgo - Motivación - Clima laboral	
			Control	- Supervisión - Seguimiento	
Variable 2 Desempeño laboral	Para Rodríguez (2019) es el esfuerzo que los trabajadores realizan para la consecución de la eficiencia de una entidad, mediante las conductas realizadas en el desarrollo de sus deberes y obligaciones en el puesto de trabajo	La variable desempeño laboral será evaluada a través de sus tres dimensiones, las cuales son: desempeño de tarea, desempeño contextual y conductas contraproducentes. Para lo cual se aplicará un cuestionario y una escala tipo Likert.	Desempeño de tarea	- Funciones definidas - Capacitación - Resultados	
			Desempeño contextual	- Iniciativa - Producción - Retroalimentación	
			Conductas contraproducentes	- Desafección - Incumplimiento	

Anexo 3: Validación por juicio de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las Gestión Administrativa

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICAR							
01	Se ha establecido objetivos en la municipalidad de Santa Anita.	✓		✓		✓		
02	Los objetivos están bien definidos en la municipalidad de Santa Anita	✓		✓		✓		
03	Existen estrategias para alcanzar los objetivos en la municipalidad de Santa Anita	✓		✓		✓		
04	Los empleados conocen los objetivos y metas de la municipalidad de Santa Anita	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZAR							
05	Los colaboradores realizan sus funciones de acuerdo a su competencia.	✓		✓		✓		
06	Existe una adecuada distribución de los colaboradores en la municipalidad	✓		✓		✓		
07	Considera que existe duplicidad de funciones en la municipalidad	✓		✓		✓		
08	Los colaboradores están capacitados para cumplir con sus funciones	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCION							

09	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN Existe liderazgo en la municipalidad de Santa Anita	✓		✓		✓		
10	Existe una comunicación entre los directivos y los trabajadores fluida e entendible.	✓		✓		✓		
11	Se practica el trabajo como un equipo entre todos los trabajadores de la municipalidad	✓		✓		✓		
12	Los colaboradores se sienten identificados con el liderazgo de sus jefes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Control							
13	Existen supervisores de las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
14	Se determinan cuellos de botellas en la municipalidad y son identificados	✓		✓		✓		
15	Existe software estadísticos sobre las falencias en la municipalidad	✓		✓		✓		
16	Se realiza la retroalimentación de los procesos de la municipalidad	✓		✓		✓		

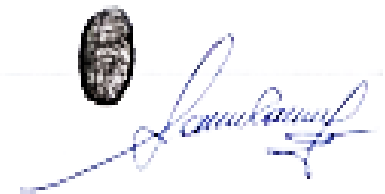
Observaciones (precisar si hay suficiencia: HAY SUFICIENCIA)

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.: Carlos Joaquin Torres Ampuero DNI: 41505470
Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

- ¹Perinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dim

Lima, 20 de mayo del 2023



- ¹Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

DNI: 41505470

Magister en Gestión Pública

Certificado de validez de contenido del instrumento Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1: Desempeño de Tareas							
01	Los colaboradores conocen sus funciones en la municipalidad	✓		✓		✓		
02	Los trabajadores realizan sus funciones en forma óptima y eficiente	✓		✓		✓		
03	Los trabajos son entregados o concluidos en la fecha programada	✓		✓		✓		
04	Los trabajadores conocen los objetivos y metas de la municipalidad y ponen el máximo esfuerzo en alcanzarla	✓		✓		✓		
06	Los trabajadores realizan sus funciones conforme a las normas legales	✓		✓		✓		
05	Los trabajadores cumplen con sus labores con el mínimo empleo de recursos, obteniendo una alta productividad	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Desempeño Contextual							
07	Existe iniciativa en los trabajadores durante el desarrollo de sus funciones	✓		✓		✓		
08	Los trabajadores cooperan con la municipalidad recomendó en forma oportuna.	✓		✓		✓		
09	Los trabajadores se apoyan entre ellos a fin de alcanzar los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
10	Existe compañerismo y adecuada relación en la municipalidad para el desarrollo de los trabajos	✓		✓		✓		
11	Existe ideas innovadoras para simplificar los procesos en la municipalidad	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores ponen en práctica la capacitación recibida a fin de mejorar los procesos	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Comportamientos Contraproducentes							
13	Existe personal desafecto en la municipalidad que realiza comentarios negativos	✓		✓		✓		
14	Los colaboradores se sienten motivados en sus puestos de trabajo	✓		✓		✓		

15	Existe colaboración entre los trabajadores de la municipalidad	✓		✓		✓	
16	Existen trabajadores que son un obstáculo para alcanzar los objetivos de la municipalidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia: HAY SUFICIENCIA)

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

Apellidos y nombres del juez validador: Magister Carlos Joaquin Torres Ampuero DNI: 41505470

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 20 de mayo del 2023



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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

DNI: 41505470

Mg. Gestión Pública

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las Gestión Administrativa

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICAR							
01	Se ha establecido objetivos en la municipalidad de Santa Anita.	✓		✓		✓		
02	Los objetivos están bien definidos en la municipalidad de Santa Anita	✓		✓		✓		
03	Existen estrategias para alcanzar los objetivos en la municipalidad de Santa Anita	✓		✓		✓		
04	Los empleados conocen los objetivos y metas de la municipalidad de Santa Anita	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZAR							
05	Los colaboradores realizan sus funciones de acuerdo a su competencia.	✓		✓		✓		
06	Existe una adecuada distribución de los colaboradores en la municipalidad	✓		✓		✓		
07	Considera que existe duplicidad de funciones en la municipalidad	✓		✓		✓		
08	Los colaboradores están capacitados para cumplir con sus funciones	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCION							

09	Existe liderazgo en la municipalidad de Santa Anita	✓		✓		✓		
10	Existe una comunicación entre los directivos y los trabajadores fluida e entendible.	✓		✓		✓		
11	Se practica el trabajo como un equipo entre todos los trabajadores de la municipalidad	✓		✓		✓		
12	Los colaboradores se sienten identificados con el liderazgo de sus jefes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Control								
13	Existen supervisores de las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
14	Se determinan cuellos de botellas en la municipalidad y son identificados	✓		✓		✓		
15	Existe software estadísticos sobre las falencias en la municipalidad	✓		✓		✓		
16	Se realiza la retroalimentación de los procesos de la municipalidad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: **Edwin Stephan Palomino Carrion** DNI: **43332204**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

- ¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 20 de mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



.....
DNI: 43332204

Edwin Stephan Palomino Carrion
Magister

Certificado de validez de contenido del instrumento Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de Tarea							
01	Los colaboradores conocen sus funciones en la municipalidad	✓		✓		✓		
02	Los trabajadores realizan sus funciones en forma óptima y eficiente	✓		✓		✓		
03	Los trabajos son entregados o concluidos en la fecha programada	✓		✓		✓		
04	Los trabajadores conocen los objetivos y metas de la municipalidad y ponen el máximo esfuerzo en alcanzarla	✓		✓		✓		
05	Los trabajadores realizan sus funciones conforme a las normas legales	✓		✓		✓		
06	Los trabajadores cumplen con sus labores con el mínimo empleo de recursos, obteniendo una alta productividad	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño Contextual							
07	Existe iniciativa en los trabajadores durante el desarrollo de sus funciones	✓		✓		✓		
08	Los trabajadores cooperan con la municipalidad recomendó en forma oportuna.	✓		✓		✓		
09	Los trabajadores se apoyan entre ellos a fin de alcanzar los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
10	Existe compañerismo y adecuada relación en la municipalidad para el desarrollo de los trabajos	✓		✓		✓		
11	Existe ideas innovadoras para simplificar los procesos en la municipalidad	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores ponen en práctica la capacitación recibida a fin de mejorar los procesos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Comportamientos Contraproducentes							
13	Existe personal desafecto en la municipalidad que realiza comentarios negativos	✓		✓		✓		
14	Los colaboradores se sienten motivados en sus puestos de trabajo	✓		✓		✓		

15	Existe colaboración entre los trabajadores de la municipalidad	✓		✓		✓	
16	Existen trabajadores que son un obstáculo para alcanzar los objetivos de la municipalidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Magister Edwin Stephan Palomino Carrion** DNI: 43332204

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 20 de mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



.....
DNI: 43332204

Edwin Stephan Palomino Carrion
Magister

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las Gestión Administrativa

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICAR							
01	Se ha establecido objetivos en la municipalidad de Santa Anita.	✓		✓		✓		
02	Los objetivos están bien definidos en la municipalidad de Santa Anita	✓		✓		✓		
03	Existen estrategias para alcanzar los objetivos en la municipalidad de Santa Anita	✓		✓		✓		
04	Los empleados conocen los objetivos y metas de la municipalidad de Santa Anita	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZAR							
05	Los colaboradores realizan sus funciones de acuerdo a su competencia.	✓		✓		✓		
06	Existe una adecuada distribución de los colaboradores en la municipalidad	✓		✓		✓		
07	Considera que existe duplicidad de funciones en la municipalidad	✓		✓		✓		
08	Los colaboradores están capacitados para cumplir con sus funciones	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCION							

09	Existe liderazgo en la municipalidad de Santa Anita	✓		✓		✓		
10	Existe una comunicación entre los directivos y los trabajadores fluida e entendible.	✓		✓		✓		
11	Se practica el trabajo como un equipo entre todos los trabajadores de la municipalidad	✓		✓		✓		
12	Los colaboradores se sienten identificados con el liderazgo de sus jefes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Control							
13	Existen supervisores de las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
14	Se determinan cuellos de botellas en la municipalidad y son identificados	✓		✓		✓		
15	Existe software estadísticos sobre las falencias en la municipalidad	✓		✓		✓		
16	Se realiza la retroalimentación de los procesos de la municipalidad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: **Marquez Santana Jean Paul** DNI: **43338102**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 20 de mayo del 2023

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

DNI: 43338102

Marquez Santana Jean Paul

Magister

Certificado de validez de contenido del instrumento Desempeño Laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de Tareas							
01	Los colaboradores conocen sus funciones en la municipalidad	✓		✓		✓		
02	Los trabajadores realizan sus funciones en forma óptima y eficiente	✓		✓		✓		
03	Los trabajos son entregados o concluidos en la fecha programada	✓		✓		✓		
04	Los trabajadores conocen los objetivos y metas de la municipalidad y ponen el máximo esfuerzo en alcanzarla	✓		✓		✓		
05	Los trabajadores realizan sus funciones conforme a las normas legales	✓		✓		✓		
06	Los trabajadores cumplen con sus labores con el mínimo empleo de recursos, obteniendo una alta productividad	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño Contextual							
07	Existe iniciativa en los trabajadores durante el desarrollo de sus funciones	✓		✓		✓		
08	Los trabajadores cooperan con la municipalidad recomendó en forma oportuna.	✓		✓		✓		
09	Los trabajadores se apoyan entre ellos a fin de alcanzar los objetivos propuestos	✓		✓		✓		
10	Existe compañerismo y adecuada relación en la municipalidad para el desarrollo de los trabajos	✓		✓		✓		
11	Existe ideas innovadoras para simplificar los procesos en la municipalidad	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores ponen en práctica la capacitación recibida a fin de mejorar los procesos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Comportamientos Contraproducentes							
13	Existe personal desafecto en la municipalidad que realiza comentarios negativos	✓		✓		✓		
14	Los colaboradores se sienten motivados en sus puestos de trabajo	✓		✓		✓		

15	Existe colaboración entre los trabajadores de la municipalidad	✓		✓		✓	
16	Existen trabajadores que son un obstáculo para alcanzar los objetivos de la municipalidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**)

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

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: **Mag. Marquez Santana Jean Paul DNI: 3338102**
Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 20 de mayo del 2023

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

DNI: 43338102

Marquez Santana Jean Paul
Magister

Anexo 4: Instrumento de recolección de información

Cuestionario para evaluar la Gestión administrativa y el Desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima

Escala:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
		1	2	3	4	5
PLANIFICAR						
1	Se ha establecido objetivos en una entidad del Gobierno Local de Lima					
2	Los objetivos están bien definidos en una entidad del Gobierno Local de Lima					
3	Existen estrategias para alcanzar los objetivos en una entidad del Gobierno Local de Lima					
4	Los empleados conocen los objetivos y metas de la entidad					
ORGANIZAR						
5	Los colaboradores realizan sus funciones de acuerdo a su competencia.					
6	Existe una adecuada distribución de los colaboradores en una entidad del Gobierno Local de Lima					
7	Considera que existe duplicidad de funciones en una entidad del Gobierno Local de Lima					
8	Los colaboradores están capacitados para cumplir con sus funciones					
DIRECCIÓN						
9	Existe liderazgo en la municipalidad de la entidad					
10	Existe una comunicación entre los directivos y los trabajadores fluidos e entendibles.					

11	Se practica el trabajo como un equipo entre todos los trabajadores de la municipalidad					
12	Los colaboradores se sienten identificados con el liderazgo de sus jefes.					
CONTROL						
13	Existen supervisores de las tareas asignadas.					
14	Se determinan cuellos de botellas en la municipalidad y son identificados					
15	Existe softwares estadísticos sobre las falencias en la municipalidad					
16	Se realiza la retroalimentación de los procesos de la municipalidad					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
Desempeño de tarea						
17	Los colaboradores conocen sus funciones					
18	Los trabajadores realizan sus funciones en forma óptima y eficiente					
19	Los trabajos son entregados o concluidos en la fecha programada					
20	Los trabajadores conocen los objetivos y metas de la municipalidad y ponen el máximo esfuerzo en alcanzarla					
21	Los trabajadores realizan sus funciones conforme a las normas legales					
22	Los trabajadores cumplen con sus labores con el mínimo empleo de recursos, obteniendo una alta productividad					
Desempeño contextual						
23	Existe iniciativa en los trabajadores durante el desarrollo de sus funciones					
24	Los trabajadores desarrollan sus actividades en la municipalidad en forma oportuna.					
25	Los trabajadores se apoyan entre ellos a fin de alcanzar los objetivos propuestos					
26	Existe compañerismo y adecuada relación en la municipalidad para el desarrollo de los trabajos					

27	Existe ideas innovadoras para simplificar los procesos					
28	Los trabajadores ponen en práctica la capacitación recibida a fin de mejorar los procesos					
Comportamientos contraproducentes						
29	Existe personal desafecto en la municipalidad que realiza comentarios negativos					
30	Los colaboradores se sienten motivados en sus puestos de trabajo					
31	Existe colaboración entre los trabajadores					
32	Existen trabajadores que son un obstáculo para alcanzar los objetivos					
33	Existe personal que tiene actitudes que dañan la imagen					
34	Se ha recibido alguna capacitación de trabajo en equipo					

Anexo 5: Prueba piloto para cada instrumento

Encuestado	Gestión Administrativa																			TOTAL V1	
	Planificar				Organizar				Dirección				Control				D1	D2	D3		D4
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16					
e1	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	14	18	12	14	58
e2	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	20	14	12	10	56
e3	5	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	15	13	9	9	46
e4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	1	2	1	3	2	1	1	12	13	6	7	38
e5	2	1	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	1	3	9	13	13	13	48
e6	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	14	11	12	15	52
e7	3	2	2	2	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	1	9	14	9	7	39
e8	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	11	12	13	11	47
e9	4	4	4	4	5	4	1	4	4	3	4	4	3	2	4	4	16	14	15	13	58
e10	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	1	2	1	2	15	18	14	6	53
e11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	16	16	64
e12	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	13	14	12	10	49
e13	4	3	3	3	5	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	13	13	15	12	53
e14	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	18	17	17	13	65
e15	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	17	14	16	14	61
e16	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	11	12	10	10	43
e17	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	8	12	9	8	37
e18	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	20	18	20	19	77
e19	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	17	16	19	16	68
e20	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	1	2	11	11	8	8	38

Encuestado	Variable 2: Desempeño laboral																			TOTAL V2		
	Desempeño de tarea								Desempeño contextual				Comportamiento contraproducente				D1	D2	D3			
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32					P33	P34
e1	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	28	11	14	53
e2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	32	16	16	64
e3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	25	12	15	52	
e4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	1	23	9	15	47
e5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	5	5	3	24	12	23	59
e6	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	27	14	18	59
e7	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	24	11	16	51
e8	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	36	18	28	82
e9	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	2	2	4	32	18	19	69
e10	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	27	11	18	56
e11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	24	72
e12	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	4	2	5	3	3	3	2	4	21	11	20	52
e13	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	23	12	22	57
e14	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35	15	20	70
e15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	31	15	20	66
e16	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	9	12	42
e17	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	18	9	15	42	
e18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	2	5	40	20	19	79
e19	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	2	5	4	1	1	4	34	18	17	69
e20	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	20	8	17	45

Anexo 6: Confiabilidad de instrumento

Estadística de confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de cronbach	N° de elementos
,934	34

Anexo 7: Base de datos de toda la muestra para cada una de las variables

Item	Variable 1: Gestión Administrativa																TOTAL V1	Variable 2: Desempeño laboral																TOTAL V2										
	Planificar				Organizar				Dirección				Control					D1	D2	D3	D4	Desempeño de tarea								Desempeño contextual					Comportamiento contraproducente				D1	D2	D3			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16						P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28		P29	P30	P31	P32				P33	P34	
e1	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	14	18	12	14	58	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	28	11	14	53
e2	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	20	14	12	10	56	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	32	16	16	64
e3	5	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	15	13	9	9	46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	25	12	15	52	
e4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	1	2	1	3	2	1	1	12	13	6	7	38	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	1	23	9	15	47	
e5	2	1	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	1	3	9	13	13	13	48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	5	5	3	24	12	23	59		
e6	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	14	11	12	15	52	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	14	18	59	
e7	3	2	2	2	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	1	9	14	9	7	39	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	24	11	16	51		
e8	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	11	12	13	11	47	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	36	18	28	82		
e9	4	4	4	4	5	4	1	4	4	3	4	4	3	2	4	4	16	14	15	13	58	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	2	2	4	32	18	19	69	
e10	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	1	2	1	2	15	18	14	6	53	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	27	11	18	56		
e11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	16	16	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	16	24	72	
e12	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	2	3	13	14	12	10	49	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	5	3	3	3	2	4	21	11	20	52			
e13	4	3	3	3	5	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	13	13	15	12	53	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	23	12	22	57	
e14	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	18	17	17	13	65	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	35	15	20	70		
e15	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	17	14	16	14	61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	31	15	20	66	
e16	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	11	12	10	10	43	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	9	12	42		
e17	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	8	12	9	8	37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	18	9	15	42				
e18	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	20	18	20	19	77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	2	5	40	20	19	79
e19	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	17	16	19	16	68	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	2	5	4	1	1	4	34	18	17	69	
e20	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	1	2	11	11	8	8	38	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	1	20	8	17	45			
e21	4	3	3	4	4	2	5	3	4	3	2	4	4	3	1	3	14	14	13	11	52	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	26	13	21	60	
e22	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	8	10	11	7	36	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	13	15	50		
e23	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	2	3	15	13	14	13	55	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	19	58	
e24	4	3	4	3	4	4	2	2	5	5	3	5	4	5	3	4	14	12	18	16	60	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	2	32	14	16	62	
e25	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	13	12	10	12	47	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	27	14	18	59	
e26	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	8	8	10	9	35	2	2	2	2	2	1	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	18	13	13	44		
e27	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	8	9	7	9	33	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	23	20	22	65		
e28	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	14	10	9	8	41	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	9	15	43		
e29	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	10	10	11	8	39	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	22	12	12	46		
e30	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	10	9	10	12	41	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	8	13	40		
e31	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	10	9	10	12	41	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	23	10	15	48		
e32	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	2	3	10	15	10	12	47	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	27	12	15	54	
e33	5	4	4	4	5	4	4	3	1	2	2	3	2	1	2	2	17	16	8	7	48	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	5	2	4	4	3	2	23	13	20	56	
e34	4	4	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	13	10	13	10	46	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	5	4	3	4	4	3	17	10	23	50	
e35	5	5	5	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5	19	15	18	18	70	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	2	4	3	2	4	3	17	18	71		
e36	5	5	3	4	3	2	4	1	3	2	3	3	1	1	3	3	17	10	11	8	46	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	1	26	12	15	53	
e37	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	12	13	14	13	52	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	1	25	14	16	55	
e38	4	3	4	3	4	4	2	2	5	5	3	5	4	5	3	4	14	12	18	16	60	4	3	4	3	4	4	2	2	5	4	3	5	4	5	3	4	1	2	26	17	19	62	
e39	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	13	12	10	12	47	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	1	25	10	17	52	
e40	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	8	8	10	9	35	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	5	1	16	10	15	41	
e41	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	6	8	7	9	30	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	14	7	13	34		
e42	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	14	10	9	8	41	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	24	9	13	46
e43	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	10	10	11	8	39	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2								

Anexo 8: Prueba de normalidad de las variables

Niveles de prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov Sminorv	
	Estadístico	Sig.
Gestión administrativa	0.395	0,01
Desempeño laboral	0.374	0,01

Anexo 9: Niveles y rangos de la correlación

Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral

	Gestión administrativa y desempeño laboral
Coefficiente de correlación (Rho)	0,841
PVALOR	0,001

Correlación de Rho de Spearman entre planeamiento y desempeño laboral

	Planeamiento y desempeño laboral
Coefficiente de correlación (Rho)	0,880
PVALOR	0,001

Correlación de Rho de Spearman entre organización y desempeño laboral

	Organización y el desempeño laboral
Coefficiente de correlación (Rho)	0,840
PVALOR	0,001

Correlación de Rho de Spearman entre dirección y desempeño laboral

	Dirección y el desempeño laboral
Coeficiente de correlación (Rho)	0,840
PVALOR	0,001

Correlación de Rho de Spearman entre control y desempeño laboral

	Control y el desempeño laboral
Coeficiente de correlación (Rho)	0,850
PVALOR	0,001

Anexo 10: Operación de datos en SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
4	P4	Númérico	8	0	Se cuenta con ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	Se solicita com...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	Se conserva lo...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	Los pagos que ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	Se bancariza to...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	Se realiza conc...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	Se ha tomado ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	Se tiene registr...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	Se usa la ratio ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	La utilidad se h...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	Se registra con...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	Se usa la ratio...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	La empresa ha ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	Se ha registrad...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	Se usa la ratio ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	X1_Planificar	Númérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	X2_Organizar	Númérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	X3_Dirección	Númérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	X4_Control	Númérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Y1_Desempeño_de_tarea	Númérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Y2_Desempeño_contextual	Númérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Y3_Conductas_contraproducentes	Númérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	X_Gestión_administrativa	Númérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	Y_Desempeño_laboral	Númérico	8	0		{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28											

1

Vista de datos **Vista de variables**

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



5: Y3_Conductas_cont...3 Visible: 27 de 27 variables

	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	X1_Planificar	X2_Organizar	X3_Dirección	X4_Control	Y1_Deseño_de_tarea	Y2_Deseño_contextual	Y3_Conductas_contraprodu.	X_Gestión_administrativa	Y_Deseño_laboral
1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
10	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3
11	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
12	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
14	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3
18	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2
19	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3
20	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1
21	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables



21:

Visible: 27 de 27 va

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	X1_Planificar	X2_Organizar	X3_Dirección	X4_Contról	Y1_Deseñe_mpeño_de_tarea	Y2_Deseñe_mpeño_contextual	Y3_Conductas_contraprodu.	X_Gestión_administrativa	Y_Deseñe_mpeño_laboral
1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
10	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3
11	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
12	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
14	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3
18	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2
19	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3
20	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1
21	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 11: Documento de presentación a la entidad en donde realizó la investigación

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 07 de junio del 2023

Señor (a):

Lic. Yohanna García Cisneros.

Asistente Administrativo del Área de la Sub Gerencia de Desarrollo

Económico:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA.

Nº de Carta : 147 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 07 de junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **GARCIA CISNEROS, YOHANNA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD DEL GOBIERNO LOCAL DE LIMA, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 12: Documento de solicitud para utilizar nombre de entidad en el título de la investigación (solo si ha requerido)



Santa Anita, 25 de mayo del 2023

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA

SOLICITO : PERMISO PARA TRABAJO DE INVESTIGACION

Yo, Yohanna Garcia Cisneros, identificada con DNI N° 43618986 domiciliada en calle prolong. fortaleza de inca N° 413Mz. A2 Lt. 07 Coop. Los chancas de Andahuaylas. Ante Ud. respetuosamente me presente y expongo.

Que, llevo Maestrando el 3° ciclo de la maestría en gestión pública de la universidad Cesar Vallejo, solicito a Ud. su permiso para realizar la encuesta de mi trabajo de investigación en esta entidad sobre "**GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SANTA ANITA 2023**". Para optar el grado de magister en Gestión Pública.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud

YOHANNA GARCIA CISNEROS

DNI:43618986

Cargo del ingreso del documento

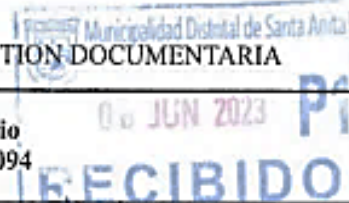
16/23, 13:43

Sid



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA

SUBGERENCIA DE ATENCION AL CIUDADANO Y GESTION DOCUMENTARIA



Sistema de Trámite Documentario DOCUMENTO EXTERNO N° 9094	
Fecha de Ingreso : 2023-06-08	Hora de Ingreso : 13:26:12
Razón Social o Nombre : GARCIA CISNEROS YOHANNA	
Remitente : S/R	
Asunto : CONOCIMIENTO Y FINES	Acción : Trámite
Referencia : S/R	
Destino : OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	
Tipo Documento : Carta	
Detalle Documento : SOLICITA PERMISO PARA TRABAJO DE INVESTIGACION	
Estado : Enviado Folios : 4	
Observaciones : CEL N° 930429304	

La recepción del documento no significa su aceptación, y esta sujeta a posterior revisión.

Verifique es estado de su trámite en : www.munisantanita.gob.pe

Clave de Verificación 2237124

Anexo 13: Documento de aceptación para utilizar nombre de entidad en el título de la investigación

 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE Santa Anita**

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Santa Anita, 23 de junio del 2023

Carta N° 228-2023-ORH-OGAF/MDSA

Señora
GARCIA CISNEROS YOHANNA
Tel. 930429304

Ref.: Documento externo N° 9094-2023

Presente. -

De mi consideración

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en atención al documento de la referencia mediante el cual solicita permiso para trabajo de investigación.

Al respecto, le comunicamos que a fin de realizar las coordinaciones necesarias, se le solicita brindar detalle sobre el tema específico de la encuesta que desea realizar, la cantidad de público al que será dirigida, edades correspondientes, áreas involucradas, y plazo de la investigación.

Asimismo, sírvase precisar si constará de un único evento, a fin de no afectar la labor de los trabajadores de la entidad Edil, toda vez que cumplen un horario laboral preestablecido.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA
Abg. **OSCAR LUIS LINDAS COSTO**
Oficina de Recursos Humanos

Teléfono: (01) 510-2135
Lun. a Vie. 8:00 a.m. - 4:00 p.m.
Sab: 9:00 a.m. - 12:00 p.m.

Av. Los Fucalintos Cdra. 12 - Santa Anita

23 JUN 2023
Santa Anita, 23 de junio del 2023

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA

Abog. JOSE LUIS LIVIAS OSTOS

Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

AV. LOS EUCALIPTOS S/N URB. UNIVERSAL, en el Distrito de Santa Anita

**Ref.: CARTA N° 228-2023-ORH-OGAF/MDSA
Doc. Ext. N° 9094-2023(8/06/2023)**

Presente.-

Mediante el presente, me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, respecto a la Encuesta que se realizara en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, solicito amablemente su permiso para mi Proyecto de tesis "Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima, 2023".

Que la encuesta sera para 100 personas de 18 años a 60 años, se realizara en Gerencia de Servicios Administración Tributaria y Desarrollo Económico y el plazo de la encuesta será 1 hora aprox. Una sola vez(dia), no se afectara las labores de los trabajadores puesto que se coordinara el horario.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



YOHANNA GARCIA CISNEROS
DNI:43618986

6/23, 15:15

Std



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA

SUBGERENCIA DE ATENCION AL CIUDADANO Y GESTION DOCUMENTARIA

23 JUN 2023

Sistema de Tramite Documentario DOCUMENTO EXTERNO N° 10032	
Fecha de Ingreso : 2023-06-23	Hora de Ingreso : 14:57:24
Razón Social o Nombre : GARCIA CISNEROS YOHANNA	
Remitente : S/R	
Asunto : CONOCIMIENTO Y FINES	Acción : Trámite
Referencia : CARTA N° 228-2023-ORH-OGAF/MDSA, DOC. EXT. N° 9094-2023(08/06/2023)	
Destino : OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	
Tipo Documento : Carta	
Detalle Documento : SOLICITA PERMISO PARA PROYECTO DE TESIS "GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD DEL GOBIERNO LOCAL DE LIMA, 2023"	
Estado : Enviado Folios : 2	
Observaciones : CEL N°	

La recepción del documento no significa su aceptación, y esta sujeta a posterior revisión.
Verifique el estado de su trámite en : www.munisantanita.gob.pe
Número de Verificación 2467872

ISA-yquispef [2023/06/23 : 02:57:25]

Anexo 14: Pantallazo de turnitin

feedback studio | Yohanna Garcia Cisneros | Gestión administrativa y desempeño laboral ... | /null | 3 de 332

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad del Gobierno Local de Lima, 2023
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
AUTORA:
Garcia Cisneros Yohanna (orcid.org/009-0002-1582-9367)
ASESORES:

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 % >
3	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 % >
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 % >

Página: 1 de 33 | Número de palabras: 8565 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado