



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral en una municipalidad distrital  
de la provincia de Chiclayo**

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

**AUTORA:**

Roman Zapata, Jackeline Margarita ([orcid.org/0000-0002-0922-8613](https://orcid.org/0000-0002-0922-8613))

**ASESORES:**

Mtro. Fernandez Altamirano, Antony Esmir Franco ([orcid.org/0000-0002-1495-4556](https://orcid.org/0000-0002-1495-4556))

Dra. Briceño Hernandez, Roxita Nohely ([orcid.org/0000-0002-0837-5697](https://orcid.org/0000-0002-0837-5697))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

*Esta tesis está dedicada a:*

*A Dios, por ser mi guía y haberme permitido llegar hasta este momento importante de mi vida profesional, quien siempre está atento en mi apoyo, para lograr mi más grande anhelo: ser profesional.*

*Dedico esta tesis a toda mi familia. A mis padres, Henry Roman y Margarita Zapata por su apoyo incondicional, por sus consejos, por toda su valentía y perseverancia, los amo y admiro, por haber depositado en mí su amor y sus anhelos.*

**Jackeline Margarita.**

## AGRADECIMIENTO

*A mis padres Henry y Margarita, mi hermana Sheylla, mi sobrina Aitana, por ser mi soporte, por apoyarme en cada decisión, por haber depositado su confianza en mí, pues gracias a su aliento e impulso, logro una meta más en mi vida, por fomentar en mí el deseo de superación y anhelo de triunfo en la vida.*

*A mi familia y amigos por su apoyo incondicional.*

*Un agradecimiento de manera especial al alcalde y gerente de la entidad por brindarme el acceso y las facilidades de llevar a cabo la investigación, de igual manera a los asesores de la universidad Cesar Vallejo por el apoyo.*

**La autora.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |     |
|---|-----|
| CARÁTULA.....   | i   |
| DEDICATORIA.....  | ii  |
| AGRADECIMIENTO.....                                       | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS.....                                 | iv  |
| ÍNDICE DE TABLAS.....                                     | v   |
| ÍNDICE DE FIGURAS.....                                    | v   |
| RESUMEN.....  | vi  |
| ABSTRAC.....  | vii |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                      | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                    | 4   |
| III. MARCO METODOLÓGICO.....                              | 12  |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....                  | 12  |
| 3.2. Diseño.....  | 12  |
| 3.3. Variables y Operacionalización.....                  | 14  |
| 3.4. Población, muestra y muestreo.....                   | 15  |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 16  |
| 3.6. Procedimientos.....                                  | 19  |
| 3.7. Método de análisis de datos.....                     | 22  |
| 3.8. Aspectos éticos.....                                 | 22  |
| IV. RESULTADOS.....                                       | 23  |
| V. DISCUSIÓN.....   | 29  |
| VI. CONCLUSIONES.....                                     | 35  |
| VII. RECOMENDACIONES.....                                 | 36  |
| REFERENCIAS.....  | 37  |
| ANEXOS.....   | 45  |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1: <i>Población censal de los trabajadores de la municipalidad distrital Santa Rosa – Chiclayo</i> ..... | 15 |
| Tabla 2: <i>Muestra de los trabajadores de la municipalidad distrital Santa Rosa- Chiclayo</i> .....           | 16 |
| Tabla 3: <i>Ficha técnica del instrumento</i> .....  | 17 |
| Tabla 4: <i>Ficha técnica del instrumento 2</i> .....  | 18 |
| Tabla 5: <i>Validez para la variable 1</i> .....   | 20 |
| Tabla 6: <i>Validez para la variable 2</i> .....   | 20 |
| Tabla 7: <i>Confiabilidad del instrumento 1</i> .....  | 21 |
| Tabla 8: <i>Confiabilidad del instrumento 2</i> .....  | 21 |
| Tabla 9: <i>Nivel de la variable gestión administrativa</i> .....  | 23 |
| Tabla 10: <i>Distribución de frecuencia de la variable gestión administrativa y sus dimensiones</i> .....      | 24 |
| Tabla 11: <i>Nivel de la variable desempeño laboral</i> .....  | 24 |
| Tabla 12: <i>Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral y sus dimensiones</i> .....           | 26 |
| Tabla 13: <i>Pruebas de normalidad</i> .....   | 27 |
| Tabla 14: <i>Correlaciones de V1 y V2</i> .....  | 28 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: <i>Esquema de diseño la investigación</i> ..... | 13 |
|---|----|

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo primordial determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023. Esta investigación fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 38 trabajadores municipales. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, el cual estuvo conformada por 20 ítems para cada una de variables de estudio, utilizando una la escala de Likert. Al final del estudio, se encontró que existe hay una relación significativamente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una municipalidad de Chiclayo, con un nivel de significancia de 0,01 y un coeficiente de correlación de 0,890. Se concluyó que existe una relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral con un nivel de confianza del 99%.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, desempeño laboral, municipalidad.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the essential relationship between administrative management and job performance in workers of the district municipality of the province of Chiclayo, 2023. This research was of a basic type, with a quantitative approach and with a non-experimental design. The sample consisted of 38 municipal workers. The technique that was reduced was the survey and the instrument was a questionnaire, which consisted of 20 items for each of the study variables, using a Likert scale. At the end of the study, it was found that there is a significant relationship between administrative management and job performance in a municipality of Chiclayo, with a significance level of 0.01 and a coefficient of connections of 0.890. It was concluded that there is a direct relationship between administrative management and job performance with a confidence level of 99%.

**Keywords:** Administrative management, job performance, municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, cuando se habla de gestión administrativa se enfatiza la acción de planificar, ejecutar y supervisar la implementación de estrategias para lograr los objetivos comerciales. Esto se aplica tanto a las instituciones privadas como a las instituciones públicas. A nivel mundial, distintos estados trabajan para desarrollar sus economías que permitan a sus ciudadanos tener mejores oportunidades económicas, sociales, políticas, salud y seguridad y condiciones de vida (Rodríguez, 2018).

Asimismo, Zumaeta (2018) en su artículo indica, para que pueden trabajar mejor en un ambiente de trabajo, que la motivación de los empleados no solo sea una cuestión financiera sino también una combinación de factores, como lo son los factores interpersonales y relacionados con el entorno del trabajo, así como el bienestar, motivación y compromiso con la organización, de acuerdo con este criterio Cayo & Lazo (2019) destaca que el desempeño de un buen servidor público requiere la necesaria atención a diversas tareas administrativas encaminadas a satisfacer a los usuarios.

Silva et al. (2018) menciona que el desempeño laboral demuestra que la gestión de administración es importante, por lo que, los profesionales que realizan la gestión han dicho a nivel municipal que el objetivo de administrar los bienes públicos y controlar totalmente el dinero entregado para brindar los servicios adecuados a los ciudadanos beneficiados. Por lo tanto, comprender el desempeño de los empleados de los gobiernos locales es organizacionalmente importante, ya que afecta la productividad en esta y cualquier otra área.

Asimismo, Huanaco (2020) la gestión administrativa se debe en gran parte a inadecuada selección de los recursos humanos que deben planificar, organizar, dirigir y administrar los recursos institucionales.

Según menciona Huamán (2020) el uso del gobierno digital, permite la protección de los derechos regulados, además asegura una gestión óptima, sin embargo las plataformas y los datos deben ser monitoreados y actualizados constantemente para que los servicios sean efectivos y reabastecidos de información.



En las instituciones del estado, el estudio del desempeño ha ayudado a identificar factores que no agregan valor a la institución, ralentizan los procesos y la prestación de un servicio. En nuestro país, los funcionarios públicos han sido cuestionados durante años, porque son percibidos como personas que no hacen nada y llevan dinero a sus bolsillos (Mendoza, 2016).

El desarrollo de la gestión administrativa en el sector público está exceptuado de las normas y leyes establecidas por las instituciones públicas, dependiendo la regulación de cada institución (Mendoza et al., 2018).

Actualmente en el Perú, el personal de las entidades del sector público tiende a ser considerado como una herramienta de trabajo para alcanzar objetivos fijados. La eficiente gestión administrativa tiene un impacto en el desempeño laboral del trabajador y en el funcionamiento interno de la institución (de Souza, 2017).

A nivel local, Dávila et al. (2022) nos indica que la falta de control en las actividades y funciones del personal se debe a la ausencia de trabajo en equipo y coordinación, lo que impide una gestión administrativa integrada entre todas las áreas.

En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, se cuenta con un total de 59 trabajadores, 30 de ellos pertenecen al área administrativa, los cuales han percibido un inadecuado desempeño laboral y gestión administrativa, debido a que existe una carencia de documentos en la gestión, esto ha generado que los tramites se demoren más de la cuenta, haya desinterés y poco compromiso de los trabajadores, existiendo poca información, y consecuentemente una mala imagen a la institución, generando resultados deficientes y que los trabajadores no realicen sus funciones adecuadamente. Debido a lo expuesto anteriormente se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023?

Este estudio se justifica teóricamente, ya que se dieron a conocer factores que permiten mejorar el desempeño laboral y con los conocimientos adquiridos se puede formar una mejor gestión en la institución, desarrollar un mejor resultado como organización y gestión administrativa.

Por otro lado, la investigación se justifica de manera metodológica porque ayuda a subsanar las deficiencias que puedan tener como institución para lograr mejores resultados en la administración de sus usuarios y genera un ambiente propicio para un buen desempeño.

Finalmente, la investigación también se justifica de manera social porque la buena gestión se refleja en el buen desempeño laboral y la gestión administrativa que se brinda a los usuarios, lo que generará satisfacción a los usuarios.

El estudio plantea como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023. Para lograr el objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos. a) Identificar el nivel de gestión administrativa en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023. b) Identificar el nivel de desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023. c) Analizar la relación entre las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023.

Asimismo, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Se presenta a continuación los estudios previos en relación con la problemática siendo estos antecedentes internacionales, nacionales y locales más importantes en relación con la investigación.

A nivel internacional el objetivo del artículo de revista realizado por Balcázar (2020) fue investigar el nexo entre el desempeño y la gestión administrativa en una entidad del Estado de la provincia de Cundinamarca en Colombia. La investigación se define como descriptiva y su enfoque se basa en el análisis cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 54 servidores públicos, y las técnicas que se utilizaron fueron la encuesta y la entrevista. Al final del estudio se obtuvo que el 71% de las entidades carecen de información que registre la evidencia de una gestión administrativa adecuada. Además, el 85% afirmó la existencia de un alto margen de error y asimetrías en el manejo de documentos y archivos. En resumen, se puede observar que las instituciones públicas estudiadas muestran una gestión administrativa ineficiente, lo cual se traduce en un rendimiento insatisfactorio que dificulta logra los objetivos planteados. Por otra parte, se ha confirmado la conexión entre ambas variables a través del análisis estadístico de Pearson, obteniendo un grado de importancia de 0.001. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.78, se ha determinado que dicha relación es alta. Estos datos son de gran ayuda para que la institución pueda conocer su situación actual.

Quiroga (2021) en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño en el municipio Rigot, de la ciudad de Guayaquil. Este estudio tuvo un diseño no fue experimental y de tipo correlacional. La muestra estuvo confirmad por 20 trabajadores de la municipalidad en estudio. Se administró un cuestionario para medir la variable de interés. El 57% de los empleados no cumple con los plazos de las actividades y el 38% asegura que no cuenta con los recursos necesarios, lo que indica un rendimiento bajo. Aproximadamente el 59% de los empleados considera que su gestión administrativa es mediocre debido a problemas en la distribución de tareas y en la asignación adecuada de labores. En síntesis, se encontró que el nivel de ejecución

de las actividades es del 57%, y existe una relación relevante entre variables estudiadas, con un valor de significancia de 0.002.

A nivel nacional en su tesis, Agurto (2020) tuvo como objetivo primordial determinar la relación que existe entre la gestión pública y el desempeño laboral en el departamento de transporte terrestre del Gobierno regional de La Libertad en 2020. La investigación fue cuantitativa y descriptiva, sin experimentos y en un solo momento. La muestra incluyó a 35 de los 180 trabajadores en la población. La información se recopiló mediante encuestas y un cuestionario. Los expertos confirmaron los instrumentos y se verificó su fiabilidad con el coeficiente Alfa Cronbach, donde se obtuvo que para la variable gestión administrativa y desempeño laboral se obtuvo una confiabilidad de 0.841 y 0.954 respectivamente. Al culminar el estudio se encontró una relación significativa entre las variables de estudio.

Asimismo, Montoya (2020) en su tesis tuvo como objetivo evaluar el desempeño laboral en el área académica del Colegio Mendel sede Umacollo, Arequipa 2019. La medición del desempeño laboral resulta fundamental al evaluar el avance cotidiano de los trabajadores y comprobar si se están logrando los objetivos de la entidad. La eficacia es alta y una cantidad reducida indica nivel de excelencia. Se descubrió que el 61,8% se encontraba participando en el nivel A, mientras que el 35,3% declaró estar en el nivel B. Se concluyó que el nivel de conocimiento fue evaluado como excelente (76,5%). Además, un porcentaje de 20,6% de maestros expresaron su opinión favorable al respecto.

Díaz (2019) en su estudio tuvo como objetivo primordial determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Lamas y la Municipalidad de Cacatachi. Se utilizó una metodología cuantitativa y un enfoque básico con descripción y comparación. El diseño del estudio fue transversal. La muestra consistió en 80 empleados de la municipalidad. El resultado obtenido y el coeficiente correspondiente mostraron que en la municipalidad de Lamas, la administración tuvo un puntaje de 0,958 y el desempeño laboral fue de 0,857. Por otro lado, en la Municipalidad de Cacatachi, el puntaje de gestión administrativa fue de 0,896 y el desempeño laboral fue de 0,801.

Cajo (2018) en su estudio tuvo como objetivo primordial determinar cómo influye la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego de Lima. Este estudio tuvo un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva. La muestra la conformaron 52 trabajadores. Se obtuvo como resultado que La eficiencia de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego se ve directamente influenciada por la manera en que se maneja la parte administrativa.

Según Clímaco (2019) evaluó la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018. Para este estudio se utilizó un diseño experimental transversal, de tipo correlacional, con un enfoque cuantitativo para llevar a cabo este estudio. La población estuvo conformada por 120 trabajadores de dicha municipalidad, y la muestra estuvo conformada por 72, cuyo criterio para determinar dicha muestra fue por conveniencia. El cuestionario fue autorizado por un experto y fue evaluado con el método de confiabilidad alfa de Crombach, obteniendo una confiabilidad para la gestión administrativa y desempeño laboral de 0.837 y 0.930 respectivamente. Se obtuvo una relación positiva entre las variables de estudio con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.761.

A nivel local en su tesis, Mestanza (2021) tuvo como objetivo primordial determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape. Este estudio fue de tipo básica, correlacional y con un diseño no experimental. Se realizó una encuesta a 150 servidores públicos, cuyo cuestionario tuvo una escala de Likert. También, se descubrió que el 53% de los encuestados dice tener poca habilidad en la gestión administrativa. Esto se debe a que el 52% menciona que los empleados no tienen suficiente conocimiento sobre sus tareas y responsabilidades, y un 52% muestra un bajo rendimiento laboral. Se obtuvo un coeficiente de correlación (Spearman) de 0.000 a 0.725, indicando una relación mediana.

Las teorías sobre las variables en estudio con sus respectivas dimensiones, serán explicadas por diversos autores.

A continuación, se exponen los conceptos teóricos fundamentales que serán utilizados como fundamentos para estudiar la variable de gestión administrativa.

Según Robbins & Judge (2017) afirma que se basa en la teoría clásica de la administración, que sostiene que una empresa debe maximizar el uso de sus recursos (tiempo, personal y dinero) para alcanzar sus objetivos.

La gestión administrativa es un factor muy importante en cualquier organización ya sea público o privado.

Según Stoner (2015) es el proceso de gestionar y supervisar el trabajo de los miembros de una organización, maximizando el uso de los recursos disponibles para lograr los objetivos establecidos.

Según Mendoza (2017) la gestión administrativa es importante, ya que permite tomar acciones concretas para lograr metas, y además Hurtado (2016) menciona que incluye el aspecto de competencia, habilidades.

Asimismo, Ibrahim (2022) nos dice que la gestión administrativa especifica los procesos de la entidad para la planificación, gestión, organización e implementación. Además, tiene un control de las actividades y recursos.

Yarra et al. (2022) define a la gestión administrativa como un conjunto de actividades que permite a la organización controlar las funciones para optimizar recursos y completar tareas rápidamente, asegurando el cumplimiento de la misión y visión de la entidad.

#### Importancia de la gestión administrativa

Hurtado (2016) menciona que la gestión administrativa es importante, ya que es una labor humana y el hombre debe crear una sociedad económica, mejorar las reglas sociales y formar organizaciones eficaces y competitivas en el campo de la gestión administrativa actual.

#### Dimensiones de la variable gestión administrativa

Dimensión Planificación: Amador (2008) nos dice que planear significa decir de antemano qué se va a hacer, cómo y cuándo se va a hacer, y quién lo va a hacer. La planificación cierra la brecha desde nuestra ubicación hasta la ubicación

deseada. La tarea de planificar con precisión es disminuir los riesgos y aprovechar las oportunidades. Sin la planificación, sería imposible lograr de manera efectiva los objetivos deseados.

Asimismo, Brito & Pitre (2020) nos dice que es la actividad que le permite establecer las metas, misión y visión de una institución o área y desarrollar un plan de trabajo con el fin de facilitar la implementación de los objetivos propuestos.

Asimismo, tiene los siguientes indicadores como: Planeación y toma de decisiones, planteamiento de la Misión, planteamiento de objetivos.

Dimensión Organización: Amador (2018) señala que una organización debe determinar los medios y actividades necesarias para lograr los fines de la organización. Además, consiste en la distribución de recursos y actividades para el logro de fines por parte de los órganos o cargos formados, así como la distribución de facultades y responsabilidades en cada uno de ellos. Asimismo, Romano & Molinos (2020) nos señala que se trata de la labor de administrar todos los recursos, tanto el capital humano como los materiales, y también facilitará la comunicación interna para promover un trabajo colaborativo.

Asimismo, tiene los siguientes indicadores como: Estructura orgánica, herramientas de gestión, planteamiento de actividades, disponibilidad de recursos.

Dimensión Control: Amador (2018) nos dice que el control implica supervisar directamente a los empleados en sus tareas diarias. La dimensión de control incluye organizar, dirigir y motivar a los empleados para realizar tareas importantes. Asimismo, Andrade & Valenzuela (2022) nos dicen que es la implementación de estrategias lo que permite el seguimiento estratégico del desempeño de las actividades asignadas y ofrece la oportunidad de trabajo colaborativo; Es decir, a través de una serie de acciones, la coordinación permite que todos los empleados trabajen hacia un objetivo común

Asimismo, tiene los siguientes indicadores como: Liderazgo, coordinación del personal, motivación al personal, delego de funciones

Dimensión Dirección: Amador (2018) nos dice que el control es la función administrativa de medir y ajustar el desempeño de las personas y organizaciones

para asegurar que los hechos coincidan con los planes y metas de la organización. El control se puede definir como el proceso de seguimiento de las actividades para garantizar que se lleven a cabo de acuerdo con el plan y corregir cualquier desviación. Asimismo, Ascanio (2021) nos dice que consiste en la actividad de la organización para saber si todas las tareas planificadas se pueden realizar o no para saber si el trabajo realizado por el empleado se realiza a tiempo y de acuerdo con los acuerdos previstos.

Asimismo, tiene los siguientes indicadores como: Mejoras en el servicio y transparencia, mejorar el control de la institución, cumplimiento de metas.

A continuación, se presentan los principales conceptos teóricos que servirán de base para abordar la variable desempeño laboral

El desempeño laboral se sustenta en teorías como la Teoría de la Motivación de Hobbach (2019) en la que argumenta que las acciones de los trabajadores se enfocan en necesidades de logro cuando las personas tienen alguna motivación que desean satisfacer, y ser una influencia hacia los demás, brindándoles confianza y capacidad de trabajar en equipo. Finalmente, también tienen la necesidad de ser aceptados en el grupo laboral y social manteniendo la cercanía con sus compañeros.

Para Chiavenato (2018) define el desempeño como las habilidades y acciones realizadas por una persona, grupo o empresa, en relación con sus metas u objetivos planteados previamente. Según Griffin et al. (2017) definió al desempeño como los comportamientos laborales de los trabajadores, en relación a los estándares fijados previamente en la organización.

Por otra parte, Pastor (2018) desarrolla una teoría de desempeño laboral que se fundamenta en la psicología laboral europea, la cual goza de gran renombre. La cognición se fundamenta en el procesamiento de la información, sin embargo, solamente se considera la información que tiene una estrecha conexión con el comportamiento. Aunque esta teoría se puede entender en conjunto con otras teorías cognitivo-conductuales, la principal diferencia según Barceló (2017) en su estudio relacionado es que examina específicamente el entorno laboral.



Asimismo, para López et al. (2018) indica que el desempeño laboral es la evaluación que una organización lleva a cabo de las tareas que realiza una persona para asegurarse de que se estén cumpliendo de manera oportuna. Esto incluye la medición del esfuerzo empleado en un periodo determinado.

Según Atoche (2020) muestra que es una escala de medición dentro de una institución para evaluar el desempeño de los equipos de trabajo en una serie de actividades.

La evaluación del rendimiento en el trabajo y la gestión de personal destacan la importancia de medir el desempeño de los empleados. Esta herramienta proporciona información sobre el logro de los objetivos establecidos y se utiliza para tomar decisiones en la organización. Si se obtiene un resultado negativo, esto quiere decir que existe un bajo rendimiento.

Para Guzmán (2018) el desempeño laboral indica el comportamiento de los colaboradores en el desempeño de sus cargos.

Bohórquez (2015) menciona que el desempeño laboral se logra alcanzar cuando los empleados alcanzan las metas organizacionales en un período de tiempo determinado. Realizar tareas de manera eficiente de acuerdo con reglas de juego predeterminadas para lograr objetivos comunes. Se logra cuando se realiza las tareas de una forma eficiente de acuerdo a los objetivos que se hayan planteado.

Asimismo, Ninahuanca (2017) afirma que el desempeño laboral se debe medir según estos criterios: habilidades requeridas, evaluación de la calidad del trabajo, capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos, capacidad de transferir habilidades a diferentes situaciones laborales y capacidad para interactuar con otros en el entorno organizacional.

#### Dimensiones de la variable desempeño laboral

Dimensión capacidad laboral: según Atoche (2020) nos dice que es la voluntad del colaborador para llevar a cabo una tarea asignada de manera oportuna y activa, con el objetivo de mejorar la eficiencia de sus funciones.

Asimismo, tiene los siguientes indicadores como: Capacidad de participación, solución de problemas.

Dimensión organización del trabajo: Chiavenato (2018) dice que la eficiencia de los empleados en la organización es necesaria para el funcionamiento de la empresa, porque los empleados sienten una gran satisfacción. Según Chirau & Mapitsa (2020) nos dice que consiste en planificar oportunamente las actividades de la institución para poder coordinar con el equipo de trabajo y cumplir con los plazos establecidos.

Asimismo, tiene los siguientes indicadores como: Dominio de funciones, actividades, competencia y liderazgo.

Dimensión Colaboración: para Chiavenato (2018) El desempeño se refiere a la eficacia de los empleados dentro de las organizaciones, requisito fundamental para su buen funcionamiento y para que los individuos se sientan satisfechos y comprometidos con su trabajo. Por otra parte, Lorincova et al. (2019) nos dice que la colaboración está vinculada a realizar acciones que muestren la habilidad del empleado para resolver rápidamente los problemas laborales.

Asimismo, tiene los siguientes indicadores como: Aptitudes al trabajo en equipo, identidad al trabajo en equipo, nivel de colaboración del trabajo en equipo

Dimensión Responsabilidad: Wester (2008) nos dice que se establece una conexión entre las acciones personales y las interacciones sociales, así como con los entornos en los que se llevan a cabo. Además, estas acciones también están influenciadas por factores externos como restricciones, limitaciones, oportunidades y retos. Según Hamri & Rharoubi (2018) indican que la responsabilidad consiste en que el personal se enfoque en sus deberes de manera que puedan ser productivos y eficientes al alcanzar sus metas educativas.

Asimismo, tiene los siguientes indicadores como: Responsabilidad en el desempeño de funciones, realiza en tiempo óptimo las actividades que se le asigna, presenta y cumple a tiempo las metas solicitadas.

### **III. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Este estudio fue de tipo básica, porque recopila información en base a las variables en estudio, ya que intenta generar nuevo conocimiento sobre la realidad. Se recolectaron datos y teorías para analizar la gestión administrativa y el desempeño laboral (Vara, 2015).

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que se recopilaron y analizaron datos numéricos (Vara, 2015) y se centró en un conocimiento más completo a través del cual se puedan comprender y analizar los aspectos básicos (Arias, 2017). Con paradigma positivista (Fernández & Vela, 2021).

Este estudio fue de nivel correlacional, ya que se busca identificar, a través de un análisis estadístico, y se busca saber si hay una conexión entre las variables investigadas (Arroyo, 2020).

#### **3.2. Diseño**

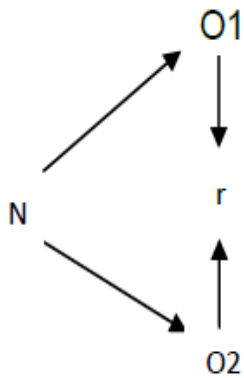
El diseño de la investigación para este estudio es no experimental transversal. Es no experimental, ya que no habrá manipulación de variables y transversal, ya que se evaluará en un determinado tiempo (Vara, 2015).

Hernández et al. (2010) sostiene que un estudio correlacional busca determinar la conexión o nivel de relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un lugar específico. Asimismo, porque se obtendrán, describirán e interpretarán sin ninguna manipulación deliberada las variables de investigación.

En la investigación se relacionó las dos variables gestión administrativa y el desempeño laboral. El diseño correlacional es el siguiente:

## Figura 1

*Esquema de diseño la investigación*



Donde:

N: muestras de administrativos

O1: Variable 1 - Gestión administrativa

O2: Variable 2 - Desempeño laboral

r: relación

Método de investigación

El método empleado es hipotético-deductivo, ya que se contrastan las hipótesis a través de la deducción para determinar la veracidad o falsedad de los hechos y así llegar a conclusiones (Vara, 2015).

Se utiliza para contrastar el problema de estudio con la teoría, basado en las variables de gestión administrativa y desempeño laboral.

Según Bernal (2010) nos dice que esta metodología implica tomar una conclusión general para llegar a una explicación particular.

### 3.3. Variables y Operacionalización

#### Variables

##### Variable 1. Gestión administrativa

- Definición conceptual: nos dice que son aquellas acciones, actividades o procesos que tiene un carácter sistémico para cumplir los objetivos establecidos con el fin de lograr metas a través de las funciones de gestión: planificación, estructura, liderazgo y supervisión (González et al., 2020).
- Definición operacional: conjunto de acciones que se llevan a cabo para presidir una organización por medio de la conducción racional de actividades con el propósito de alcanzar las metas y objetivos establecidos.
- Dimensiones: Planificación, Organización, Dirección, y Control.

##### Variable 2. Desempeño laboral

- Definición conceptual: Según Guzmán (2018), define al desempeño laboral como la conducta del empleado al desempeñar su puesto de trabajo con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales. El desempeño laboral, representa el comportamiento del trabajador al efectuar su cargo, funciones y responsabilidades, para que brinde un buen servicio.
- Definición operacional: Es la manera en que un trabajador municipal puede esforzarse para lograr sus objetivos, metas y tareas de la institución. Poniendo en práctica sus habilidades y el trabajo en equipo.
- Dimensiones: capacidad laboral, organización del trabajo, colaboración y responsabilidad.

Operacionalización de variables (Ver Anexo 1)

### 3.4. Población, muestra y muestreo

La población se define como un grupo de individuos con un objetivo común y seleccionado según los intereses del investigador Westreicher (2021).

Según Vara (2015) la población es el grupo de personas a estudiar. Asimismo, Hernández (2014) menciona que es un subgrupo de personas que se define de manera precisa y que representa a la población.

En esta investigación, el objeto de estudio que sería la población, estaba conformado por 38 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa. Señalando entre los criterios para la selección son:

#### Tabla 1

*Población censal de los trabajadores de la municipalidad distrital Santa Rosa - Chiclayo*

| Denominación | Total |
|--------------|-------|
| Trabajadores | 59    |

- Criterios de inclusión: se refiere a los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo con más de un año de experiencia y con disponibilidad de apoyar la investigación.
- Criterios de exclusión: son todos los trabajadores con menos de un año de experiencia, y que deciden no apoyar con la investigación.

El muestreo será no probabilístico y dependerá de la opinión crítica del encuestado para seleccionar los elementos a muestrear. Esto se hará considerando cuotas, conveniencia y circunstancias durante el proyecto (Valdivia, 2009).

El método de selección utilizado fue censal, según menciona Ramírez (1999) quien afirma que esta muestra es aquella que se considera simultánea al

universo, población y muestra. Por eso se las considera como muestra para todas las unidades de investigación.

Al seleccionar una muestra, es importante tener en cuenta aspectos como el sexo, la edad y otros factores de la población, con el fin de garantizar un buen desarrollo del estudio. Es crucial tener en cuenta estas características tanto para la población como para la muestra, lo cual hace que el encuestador tenga una completa responsabilidad al elegir los elementos de la muestra (Ander-Egg, 1995).

## **Tabla 2**

*Muestra de los trabajadores de la municipalidad distrital Santa Rosa - Chiclayo*

| <b>Denominacion</b> | <b>Total</b> |
|---------------------|--------------|
| Trabajadores        | 38           |

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica a emplear fue la encuesta para ambas variables, para recolectar información de fuentes primarias con el fin de medir las variables estudiadas.

Para Hernández & Mendoza (2018), nos dice que una encuesta es un método de estudio de una población o muestra para obtener información sobre las opiniones, hechos y comportamiento de los individuos. Asimismo, afirma que se utiliza para probar hipótesis o encontrar respuestas a preguntas. Son los métodos y reglas utilizados para regular el proceso y alcanzar los objetivos (Ñaupas et al., 2018).

Según Yépez (2021) nos indica que es una herramienta para obtener información de cualquier instrumento que un investigador utiliza para analizar el proceso en cuestión y obtener los datos necesarios de él. Además, según Arias (2020), también se indica que un cuestionario es una

herramienta comúnmente usada en la obtención de información en investigaciones científicas. Este consiste en una lista de preguntas organizadas en forma de tabla, donde los encuestados deben seleccionar entre múltiples opciones de respuesta. El medio con el que llevaremos a cabo en este estudio será el formulario de preguntas y la herramienta de medida que se empleó será la escala de Likert para determinar el grado de consenso o discrepancia de los individuos en relación a un asunto. El medio utilizado es un interrogatorio acerca de manejo administrativo y rendimiento en el trabajo.

La validez se realizó mediante el juicio de tres expertos. Para la recolección de información se empleó el cuestionario, todos los cuales fueron seleccionados por la confiabilidad y validez de la herramienta que fue desarrollada por la investigadora. Está conformada por 20 preguntas o ítems para gestión administrativa y 20 preguntas o ítems para desempeño laboral.

**Tabla 3**

*Ficha técnica del instrumento 1*

| <b>Cuestionario</b> | <b>Gestión Administrativa</b>   |
|---------------------|---------------------------------|
| Año                 | 2023                            |
| Procedencia         | Perú                            |
| Técnica             | Encuesta                        |
| Tipo de instrumento | Escala tipo Likert              |
| Objetivo            | Medir la variable               |
| Muestra             | 38 trabajadores administrativos |
| Tiempo              | 20 minutos                      |
| Administración      | Individual                      |



|                     |  |
|---------------------|--|
| Aplicación          | Presencial   |
| Norma de aplicación | Valores de 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre |

#### **Tabla 4**

##### *Ficha técnica del instrumento 2*

| <b>Cuestionario</b> | <b>Desempeño laboral</b>   |
|---------------------|--|
| Año                 | 2023   |
| Procedencia         | Perú   |
| Técnica             | Encuesta   |
| Tipo de instrumento | Escala tipo Likert   |
| Objetivo            | Medir la variable  |
| Muestra             | 38 trabajadores administrativos  |
| Tiempo              | 20 minutos   |
| Administración      | Individual   |
| Aplicación          | Presencial   |
| Norma de aplicación | Valores de 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre |

### **3.6. Procedimientos**

Un instrumento es válido cuando su contenido es exacto y legítimo, reflejando lo propuesto (Ñaupas et al., 2018).

Según Abad et al. (2006), la validez es el aspecto más complejo que un instrumento de investigación busca alcanzar.

En este estudio, se validaron los instrumentos con la participación de tres jueces expertos, quienes brindaron una evaluación y análisis de la consistencia de los elementos y dimensiones de cada variable, obteniendo así un certificado de validez.

Esto permitió evaluar si los ítems y dimensiones de cada variable eran coherentes. Se otorgó un certificado de validez que fue considerado para mejorar los instrumentos.

Después de obtener la base de datos, se procedió analizar la información obtenida con el fin de obtener resultados descriptivos, inferenciales, por lo cual se utilizaron cuadros de análisis descriptivos, imágenes, comentarios por variables y dimensiones.

Es importante mencionar que los datos recopilados en este estudio fueron obtenidos de manera presencial, utilizando los instrumentos trazados. Esto se hizo para saber la situación actual y obtener información precisa y confiable que facilitó el análisis.

**Tabla 5***Validez para la variable 1*

| <b>Criterios</b> |                 |                   |                   |              |
|------------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------|
|                  | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Total</b> |
| <b>Juez 1</b>    | 0.75            | 0.75              | 0.75              | 0.75         |
| <b>Juez 2</b>    | 0.99            | 0.99              | 0.99              | 0.99         |
| <b>Juez 3</b>    | 1.00            | 1.00              | 1.00              | 1.00         |
| <b>Total</b>     | <b>0.91</b>     | <b>0.91</b>       | <b>0.91</b>       | <b>0.91</b>  |

**Tabla 6***Validez para la variable 2*

| <b>Criterios</b> |                 |                   |                   |              |
|------------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------|
|                  | <b>Claridad</b> | <b>Coherencia</b> | <b>Relevancia</b> | <b>Total</b> |
| <b>Juez 1</b>    | 0.75            | 0.75              | 0.75              | 0.75         |
| <b>Juez 2</b>    | 0.96            | 0.96              | 0.96              | 0.96         |
| <b>Juez 3</b>    | 0.91            | 0.95              | 0.94              | 0.93         |
| <b>Total</b>     | <b>0.87</b>     | <b>0.89</b>       | <b>0.88</b>       | <b>0.88</b>  |

El procedimiento consistió en solicitar los permisos necesarios al alcalde de la municipalidad y al gerente. Luego, se imprimieron los dos instrumentos cuestionarios tanto como para la primera y segunda variable. A continuación, se seleccionaron las unidades muestrales y se coordinó la aplicación de los instrumentos de forma presencial. Una vez aplicados, se organizó la base de datos en Microsoft Excel y se realizó el análisis estadístico con el software SPSS. Por último, se formularon las conclusiones.

**Tabla 7***Confiabilidad del instrumento 1*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,949                              | 20             |

*Nota.* El instrumento denominado gestión administrativa alcanzó un coeficiente de confiabilidad elevada de 0,949, indicando una confiabilidad buena de los ítems utilizados en la escala de medición, según (Hernández et al, 2014). Lo cual nos indica, que, de manera confiable, que se está midiendo la variable que se desea evaluar en la presente investigación.

**Tabla 8***Confiabilidad del instrumento 2*

| <b>Estadísticas de fiabilidad</b> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| ,910                              | 20             |

*Nota.* El coeficiente obtenido para el instrumento de gestión administrativa fue alto, con un valor de 0,949, lo cual según Hernández et al. (2014) menciona que los ítems utilizados en la escala de medición son consistentes. Esto muestra que se está evaluando de manera confiable las variables que se desean medir en este estudio.

### **3.7. Método de análisis de datos**

Según Mordenti (2021) nos dice que el análisis de datos son métodos que determinan cómo tratar los datos, es interpretar de manera metódica las funciones estadísticas, que evalúa diferentes formas de obtener la información, es decir, permite comprobar cómo contribuye metódicamente al cumplimiento de los estándares establecidos con los procedimientos estadísticos.

Para nuestro estudio que tiene un enfoque correlacional se analizaron en forma descriptiva, se presentaron informaciones mediante tabulación de datos, gráficos y cuestionarios. Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, indicado para casos donde la distribución de los datos no es paramétrica.

### **3.8. Aspectos éticos**

En este estudio se trató a todos los participantes de manera amable y respetuosa, siempre respetando su autonomía y evitando causarles daño. Se buscó favorecer el bienestar de cada participante y se enfocó únicamente en llevar a cabo acciones de estudio (Zerón, 2019).

Para mejorar la calidad del estudio, se mantuvo la confiabilidad de cada participante y se siguió las normas APA para brindar precisión y claridad en el estudio. Además, se utilizó Turnitin para detectar la existencia de similitud en autoría (Moreno & Carrillo, 2019).

#### IV. RESULTADOS

La población y muestra de estudio fueron determinadas una vez, las encuestas fueron aplicadas de forma individual, directa y anónima a todos a cada trabajador de la municipalidad.

Asimismo, se elaboró la base de datos para mostrar un análisis descriptivo detallado que se observa a continuación.

Objetivo 1: Identificar el nivel de gestión administrativa en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo

**Tabla 9**

*Nivel de la variable gestión administrativa*

| <b>Escala de Valoración</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>     |
|-----------------------------|-----------|--------------|
| Deficiente                  | 7         | 18.4         |
| Regular                     | 18        | 47.4         |
| Eficiente                   | 13        | 34.2         |
| <b>Total</b>                | <b>38</b> | <b>100.0</b> |

Como podemos observar en los resultados descriptivos referente a la variable de gestión administrativa mostrado en la tabla 9, se indica que 47.4% de los trabajadores califica a la gestión administrativa de regular, siendo el nivel más alto que los demás. El nivel deficiente le sigue con un 18,4%. Y con un nivel eficiente de 34.2%. Estos indicadores se deben a que los empleados de la Municipalidad de Santa Rosa no están contentos con la gestión administrativa. Por otra parte, la falta de eficacia en la parte administrativa se debe al trámite burocrático y escaso aprovechamiento de la tecnología de la información, lo cual resulta en una gestión administrativa deficiente. De igual manera, se requiere también la implementación de estrategias que posibiliten el mejoramiento de la situación problemática expuesta.

**Tabla 10***Distribución de frecuencia de la variable gestión administrativa y sus dimensiones*

|                | <b>D1:</b>           |              | <b>D2:</b>          |              | <b>D3:</b>       |              | <b>D4:</b>     |              |
|----------------|----------------------|--------------|---------------------|--------------|------------------|--------------|----------------|--------------|
|                | <b>Planificación</b> |              | <b>Organización</b> |              | <b>Dirección</b> |              | <b>Control</b> |              |
| <b>Niveles</b> | <b>f</b>             | <b>%</b>     | <b>f</b>            | <b>%</b>     | <b>f</b>         | <b>%</b>     | <b>f</b>       | <b>%</b>     |
| Deficiente     | 11                   | 28.9         | 9                   | 23.7         | 4                | 10.5         | 14             | 36.8         |
| Regular        | 12                   | 31.6         | 12                  | 31.6         | 22               | 57.9         | 18             | 47.4         |
| Eficiente      | 15                   | 39.5         | 17                  | 44.7         | 12               | 31.6         | 6              | 15.6         |
| <b>Total</b>   | <b>38</b>            | <b>100.0</b> | <b>38</b>           | <b>100.0</b> | <b>38</b>        | <b>100.0</b> | <b>38</b>      | <b>100.0</b> |

En la tabla 10 se presenta la distribución de frecuencia de la gestión administrativa y sus dimensiones. Según los resultados, el 39.5% de los trabajadores administrativos considera eficiente la planificación en la gestión administrativa, es decir, conocen los instrumentos de gestión institucional que son, el Reglamento Interno, ROF, MOF, visión y misión de la entidad. Por otro lado, el 31.6% opina que la gestión actual es regular y considera que los jefes inmediatos y la gerencia municipal y de administración llevan a cabo una buena gestión administrativa. Los trabajadores no consideran que esta gestión sea deficiente, lo que implica que las 4 dimensiones de la variable están siendo ejecutadas conforme a lo establecido por las normas vigentes. Además, se destaca la capacidad y liderazgo de la parte directiva y el hecho de que los miembros de la comunidad educativa se sienten escuchados y tengan confianza de expresarse libremente. La planificación de actividades se realiza de manera participativa, integral y constante, respetando las opiniones de todos los participantes. Tanto los jefes inmediatos muestran habilidad para planificar y cumplir sus roles estratégicos para el bienestar de los trabajadores.

Objetivo 2: Identificar el nivel de desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo

**Tabla 11**

*Nivel de la variable desempeño laboral*

| <b>Escala de Valoración</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>     |
|-----------------------------|-----------|--------------|
| Deficiente                  | 1         | 2.6          |
| Regular                     | 20        | 52.6         |
| Eficiente                   | 17        | 44.7         |
| <b>Total</b>                | <b>38</b> | <b>100.0</b> |

En la Tabla 11 muestra cómo se distribuye la frecuencia del desempeño laboral y sus dimensiones. Según estos datos, el 44.7% de los empleados de la municipalidad considera que su desempeño es eficiente, mientras que el 52.6% lo considera regular y solo el 2.6% lo considera deficiente. Esto significa que la mayor parte de los trabajadores administrativos manifiesta que su desempeño laboral es regular y cumple con las tres dimensiones específicas que lo conforman. Se puede observar que existen falencias principalmente en la claridad y definición de las responsabilidades de los colaboradores, ya que son pocos los miembros del equipo que tienen un conocimiento completo de sus funciones. Además, se observa una falta de comunicación efectiva entre los miembros del equipo, lo cual afecta negativamente el ambiente laboral. También se percibe que no se implementan estrategias de motivación para mejorar el rendimiento y alcanzar las metas establecidas en el municipio actual.



**Tabla 12***Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

|                | <b>D1:<br/>Capacidad<br/>laboral</b> |              | <b>D2:<br/>Organización<br/>del trabajo</b> |              | <b>D3:<br/>Colaboración</b> |              | <b>D4:<br/>Responsabilidad</b> |              |
|----------------|--------------------------------------|--------------|---|--------------|-----------------------------|--------------|--------------------------------|--------------|
| <b>Niveles</b> | <b>f</b>                             | <b>%</b>     | <b>f</b>                                    | <b>%</b>     | <b>f</b>                    | <b>%</b>     | <b>f</b>                       | <b>%</b>     |
| Deficiente     | 5                                    | 13.2         | 7   | 18.4         | 4                           | 10.5         | 2                              | 5.3          |
| Regular        | 19                                   | 50.0         | 24  | 63.2         | 18                          | 47.4         | 17                             | 44.7         |
| Eficiente      | 14                                   | 36.8         | 7   | 18.4         | 16                          | 42.1         | 19                             | 50.0         |
| <b>Total</b>   | <b>38</b>                            | <b>100.0</b> | <b>38</b>                                   | <b>100.0</b> | <b>38</b>                   | <b>100.0</b> | <b>38</b>                      | <b>100.0</b> |

Además, la distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral, para la dimensión de capacidad laboral indica que 50% de trabajadores de la municipalidad, considera que su desempeño laboral es medio, el 36.8% considera que es alto y el 13.2%, en la distribución de frecuencia de la dimensión organización del trabajo, podemos decir se considera que la organización del trabajo es media, con un 63.2% considera que es media siendo esta dimensión la que tuvo con mayor prevalencia debido a que los trabajadores demuestran sus habilidades por mejorar el desempeño laboral, mientras que el 18.4% se encuentra como alta y el 18.4% percibe esta dimensión como baja, para la distribución de frecuencia de la dimensión colaboración, señala que 47.4 % de trabajadores de la municipalidad, considera su desempeño laboral en la dimensión colaboración de medio y el 42.1% indica ser alta, mientras 10.5% es baja, la distribución de frecuencia de la dimensión responsabilidad, nos indica que 50% de empleados de la municipalidad, considera que su desempeño laboral en la dimensión de responsabilidad es alto, seguido de 44.7 % para medio y el 5.3% como bajo.

En consecuencia, se indica que la Municipalidad distrital de Santa Rosa, presenta una deficiencia baja en cuanto a la variable desempeño laboral que la califican en 2.6% lo considera deficiente y a la dimensión de responsabilidad con el 5,3% esto

provoca una insatisfacción en los trabajadores y se evidencia la necesidad de implementar y de darles a conocer que si mejoran las condiciones cumplirán bien sus funciones.

**Tabla 13**

*Pruebas de normalidad*

| <b>Pruebas de normalidad</b> |              |    |      |
|------------------------------|--------------|----|------|
|                              | Shapiro-Wilk |    |      |
|                              | Estadístico  | gl | Sig. |
| Gestión                      | ,938         | 38 | ,037 |
| Administrativa               |              |    |      |
| Desempeño                    | ,970         | 38 | ,396 |
| Laboral                      |              |    |      |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que, en ambas pruebas de normalidad, el nivel de significancia es menor a 0,05; se infiere de los datos obtenidos de las dos variables que no tienen una distribución normal. Por consiguiente, se empleará pruebas sin parámetros para comprobar las hipótesis.

Hipótesis general

Ho: No existe una existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad pública Chiclayo, 2023.

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral una entidad pública Chiclayo, 2023.

Objetivo 3: Analizar la relación entre las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo

**Tabla 14***Correlaciones de V1 y V2*

|                    |                | <b>Correlaciones</b> |                |           |
|--------------------|----------------|----------------------|----------------|-----------|
|                    |                |                      | Gestión        | Desempeño |
|                    |                |                      | Administrativa | Laboral   |
| Rho<br>de Spearman | Gestión        | Coeficiente de       | 1,000          | ,890**    |
|                    | Administrativa | correlación          |                |           |
|                    |                | Sig. (bilateral)     | .              | ,000      |
|                    |                | N                    | 38             | 38        |
| Rho<br>de Spearman | Desempeño      | Coeficiente de       | ,890**         | 1,000     |
|                    | Laboral        | correlación          |                |           |
|                    |                | Sig. (bilateral)     | ,000           | .         |
|                    |                | N                    | 38             | 38        |

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

Nota: Se muestra el resultado de la prueba de correlación entre las dos variables, se confirma la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula. El coeficiente de correlación es de 0,890 y Bisquerra (2004), señala una correlación positiva alta. El valor de significancia es 0,000 y el nivel de confianza es 0,01, indicando una relación estadística significativa y positiva, la muestra fue de 38 observaciones para cada variable.

## V. DISCUSIÓN

Este estudio es de gran relevancia debido a que pretende establecer si hay alguna conexión entre las variables de estudio. Con la prueba de hipótesis, se pudo responder a las interrogantes planteadas durante la ejecución del presente estudio. Además, se analizaron los resultados obtenidos mediante dos tipos de análisis: el descriptivo y el inferencial.

El estudio investigativo ha confirmado la conexión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa a través del análisis de datos y la información obtenida. Además, este tema es muy importante debido a los errores cometidos por la Municipalidad en la gestión administrativa, ya sea por falta de conocimiento o desconocimiento de la misma. Estos errores causan una mala planificación y organización en las actividades diarias de la institución

Podemos decir que el desempeño laboral se da porque los empleados municipales no están de acuerdo con la burocracia en las diferentes municipalidades distritales de la provincia de Chiclayo. Esto hace que la información importante se pierda entre las áreas y no se resuelvan los problemas de las personas que hicieron trámites correspondientes. Además, los colaboradores no tienen suficientes herramientas tecnológicas para manejar la información de forma oportuna y adecuada. La mayoría de las municipalidades carecen de un sistema de notificación electrónica o de trámites documentarios virtuales, lo que dificulta la agilización de la información entre instituciones. Esto hace que las tareas de los directivos sean más pesadas. Confirmando la gestión administrativa en base a competencias, lo que incide en el desempeño (Fernández, 2019; Collazos & Fernández, 2019). Lo que tiene un impacto significativa en la gestión pública, para el logro de la gobernabilidad, en función a la estabilidad democrática y los actos políticos adecuados (Fernández-Altamirano et al., 203).

En referencia, a la validez de los instrumentos de cada variable la realización de la validez de los instrumentos se hizo mediante una prueba de juicio de expertos, en la tabla 5, según Herrera (1998) considera que este instrumento tiene una validez excelente, el coeficiente de validez obtenido es 0.91. mientras que en la tabla 6

según Herrera (1998) considera que este instrumento tiene una validez excelente, el coeficiente de validez obtenido es 0.88.

En Tabla 10 se puede observar los diferentes niveles de la gestión administrativa. Estos resultados indican que la municipalidad no administra de manera adecuada sus recursos, incluyendo el personal y la asignación de materiales. También se ha reconocido la importancia de mejorar la estructura de las áreas para garantizar que las tareas asignadas se realicen dentro de los plazos establecidos.

De igual manera, según la tabla 10 se muestra la distribución de frecuencia de la gestión administrativa y sus dimensiones. Se confirma que el 39.5% de los empleados administrativos considera que la planificación en la gestión administrativa es eficiente, lo que implica que tienen conocimiento de los diferentes instrumentos de gestión institucional como es el Reglamento Interno, Reglamento de Organización y Funciones (ROF), Manual de Organización y Funciones (MOF), visión y misión de la organización. Además, el 31.6% opina que la gestión actual se desarrolla de manera regular, lo que significa que los jefes inmediatos, realizan una buena gestión administrativa. Sin embargo, ninguno de ellos considera que la gestión sea deficiente, con un 28.9%. Esto demuestra que las cuatro dimensiones de la variable estudiada se están ejecutando de manera adecuada y de acuerdo con las normas vigentes. Además, la dirección actual muestra capacidad y liderazgo en su ámbito de competencia, lo que se refleja en que todos los miembros de la municipalidad se sienten escuchados y confían en expresarse libremente.

Ahora para la distribución de frecuencia de la dimensión organización, se observa que el 45% de empleados es equivalente a 17 trabajadores de la entidad municipal, donde se muestran de acuerdo a la dimensión de organización considerándolo que es eficiente, es decir, que los jefes inmediatos delegan funciones y responsabilidades al personal, hay una adecuada comunicación con la finalidad de ayudar a incrementar el rendimiento del equipo, reducir los plazos con los procesos simplificados, mientras que un 32% es regular, pero hay un 24% de empleados que considera que el nivel de organización es deficiente, debido a que en algunas áreas les falta implementación, mejoramiento de estructura y tecnología para el desarrollo

de sus actividades. Siendo urgente una mejor organización eficiente en el estado, para el logro de objetivos, metas y el bien común en el Estado inconcluso (Fernández et al., 2021).

Además, en la distribución de frecuencia de la dimensión control, se observa que el 31.6% de los trabajadores de la entidad considera que el control administrativo es eficiente, el 57.9% lo considera regular siendo la prevalencia más alta de las dimensiones y el 10.5% lo percibe como deficiente. Se destaca opiniones muy variadas en los encuestados sobre esta dimensión, es decir, la mayoría no percibe un monitoreo constante, aún falta mejorar las acciones preventivas y correctivas, poner en práctica un buen plan de trabajo, así como delegar funciones a los funcionarios, capacitar al empleador a fin de mejora de la gestión administrativa.

En cuanto a la distribución de frecuencia de la dimensión dirección, señala que el 16 % de los trabajadores se consideran como eficiente, mientras que 47% lo considera como regular, el 37% considera que es deficiente, es decir que casi la mitad de los trabajadores siente o percibe que jefes inmediatos demuestran ser líderes siendo eficaces en situaciones rutinarias y siguen sus roles correctamente. También son empáticos y brindan retroalimentación al trabajador con el fin de lograr los objetivos institucionales y fomentar una comunicación respetuosa.

De acuerdo a los resultados de la tabla 14, encontramos una relación significativa entre las variables estudiadas. Esto se debe a que el nivel de significación es 0,01 y el coeficiente Rho de Spearman es 0,890. En otras palabras, a medida que mejora la gestión administrativa, también mejora el desempeño de los trabajadores. Por lo tanto, se puede determinar que una adecuada a gestión administrativa ayudará a mejorar el desempeño laboral.

Los estudios revisados respaldan los hallazgos de Quiroga (2021) en su investigación se evidenció una conexión relevante entre las variables bajo investigación, con un nivel de significancia de 0.002 en la prueba de correlación Spearman. Es relevante resaltar que utilizó la misma técnica de análisis de datos y se arribó a la misma inferencia de la presente investigación.

Balcázar (2020) obtiene la misma conclusión, respaldada por los resultados estadísticos. Estos resultados muestran una relación significativa entre las variables de estudio investigadas, tal como encontró la autora en su estudio. No obstante, existe desacuerdo con el método estadístico utilizado ya que difiere del presente estudio de Pearson, el cual indica una alta realización con un puntaje de 0.88 obtenido.

Del mismo modo, Díaz (2019) menciona que existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados de las Municipalidades de Lamas y Cacatachi. El estudio se centra en la investigación cuantitativa y utiliza un diseño transversal con una muestra de 80 empleados. Se encontró una correlación positiva moderada ( $Rho = 0,507$ ). En la provincia de Cacatachi, si hubo una relación definida entre la gestión administrativa y el desempeño. La correlación positiva promedio muestra que cuanto mejor se desarrolla el proceso administrativo, mejores son los resultados de desempeño en los pobladores.

De la misma manera, se estuvo de acuerdo con Quiroga (2021) porque, según el 59% de los trabajadores, la gestión administrativa es mediocre, especialmente porque no logran asignar de manera adecuada las tareas y la carga de trabajo, señalando que solo se cumple el 57% de las actividades, aceptando así los hallazgos ofrecidos por el investigador.

En la misma línea, Balcázar (2020) indica que la gestión administrativa en investigación es insuficiente, ya que no logran alcanzar todas las metas establecidas. Esto se debe principalmente a un mal manejo de las labores relacionadas con la documentación, lo que resulta en un alto porcentaje de errores.

Sin embargo, se discrepó con Vega (2021) al afirmar que en esta institución hay deficiencias en la gestión administrativa. Según su estudio, el 35% indica que no hay una buena relación entre los compañeros de trabajo, lo cual podría ser debido a la falta de colaboración entre las diferentes áreas de la entidad. Debido a la falta de trabajo en equipo.

Por tanto, es crucial comprender el sentido del significado de la Gestión administrativa: para Robbins & Judge (2017) alegan que respalda la teoría clásica de la gestión general, haciendo hincapié en lo relevante que una organización

planifique sus tareas para alcanzar sus objetivos institucionales, explicando que esto debe hacerse con eficiencia y efectividad, utilizando los recursos de manera adecuada. También, es importante tener una planificación adecuada de las metas de la organización, supervisar y tener control de las acciones realizadas, ya que esto es fundamental y se relaciona directamente con la función principal. La gestión administrativa es un proceso en el que una institución planifica, dirige, organiza y controla sus actividades y recursos (García, 2015). Esto implica planificar tareas, dirigir recursos (materiales y maquinarias), y en el talento humano, organizar funciones a través del monitoreo y control para asegurar cumplir con las tareas encomendadas.

De igual forma se coincide con lo indicado por Yarra et al. (2022) debido a que hace mención a que la gestión administrativa es una variable relevante para lograr optimizar el uso adecuado de los recursos. Beneficio principal para el cumplimiento total o parcial de las tareas. Es importante destacar que concuerda con los autores Lalancette & Charles (2022) en cuanto a que, si la organización realiza una gestión administrativa adecuada, demuestra que está capacitada para responder a las necesidades. Con este fin, se busca reducir el margen de error y cumplir las metas institucionales a través de la realización adecuada de actividades.

Según Quiroga (2021) se aceptan los hallazgos de su tesis que demuestran que el 57% de los colaboradores no cumplen con los plazos establecidos para entregar los proyectos programados. Esto se debe a que el 38% afirma no tener los recursos necesarios para completar sus tareas asignadas, lo que resulta un bajo rendimiento. Además, concuerda con Vega (2021) en su estudio ya que se identificó una baja representación del 35%, debido a que se percibe que los participantes están insatisfechos con las actividades que llevan a cabo de manera regular.

También, se está de acuerdo con la contribución teórica proporcionada por López et al. (2018) que destaca que el desempeño laboral es la evaluación que una organización lleva a cabo de las tareas que realiza una persona para asegurarse de que se estén cumpliendo de manera oportuna. Esto incluye la medición del esfuerzo empleado en un periodo determinado.



Además, en la Tabla 12 la distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral, para la dimensión de capacidad laboral indica que 50% de trabajadores de la municipalidad, considera que su desempeño laboral es medio, el 36.8% considera que es alto y el 13.2% señala su desempeño como bajo, es decir que no casi siempre cumplen funciones de acuerdo a su formación profesional, también en cuanto a la remuneración, las opiniones que cada uno manifiestan deben ser tomadas en cuenta con el fin de brindar un mejor clima laboral.

Por otro lado, la distribución de frecuencia de la dimensión organización del trabajo, podemos decir se considera que la organización del trabajo es media, con un 63.2% considera que es media siendo esta dimensión la que tuvo con mayor prevalencia debido a que los trabajadores demuestran sus habilidades por mejorar el desempeño laboral, mientras que el 18.4% se encuentra como alta y el 18.4% percibe esta dimensión como baja, aquí podemos observar en base a resultados depende de los jefes inmediatos en conjunto con los trabajadores planear a tiempo las actividades, especialmente para poder Planificar y organizar las tareas para coordinar con el equipo y alcanzar las metas a tiempo.

No obstante, para la distribución de frecuencia de la dimensión colaboración, señala que 47.4 % de trabajadores de la municipalidad, considera su desempeño laboral en la dimensión colaboración de medio y el 42.1% indica ser alta, mientras 10.5% es baja, es decir que la mayor parte de los empleados muestra una buena aptitud para integrarse y trabajar en equipo, la colaboración se relaciona con que los empleados realicen acciones que demuestren su capacidad para resolver rápidamente los problemas de trabajo. Asimismo, se tendría que mejorar los ambientes para que permitan trabajar cómodamente en el desempeño de sus actividades

La distribución de frecuencia de la dimensión responsabilidad, nos indica que 50% de empleados de la municipalidad, considera que su desempeño laboral en la dimensión de responsabilidad es alto, seguido de 44.7 % para medio y el 5.3% como bajo, es decir que la mayor parte de los empleados cumplen responsablemente con sus actividades mensuales programadas, con el fin de lograr las metas y objetivos que se les encomienda.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Se tiene un nivel deficiente en gestión administrativa expresado con 18.4% en una municipalidad de la provincia de Chiclayo, después tenemos en 47.4% a los trabajadores que califican con gestión administrativa regular, que es el nivel más alto de los tres niveles y con un nivel eficiente en 34.2%. Esta situación se debe a que los encargados del área de atención al usuario no gestionan correctamente los recursos y organización adecuadamente sus tareas, pues existe un escaso aprovechamiento de la tecnología de la información.

### **Segunda:**

Se ha identificado un desempeño laboral, bajo en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo. Reflejada en un 52.6% que indica un nivel medio de desempeño laboral, después un nivel alto con 44.7% y un nivel bajo con 2.6%. Esto demuestra que tienen deficiencias, principalmente al definir sus tareas de trabajo, ya que son pocos los colaboradores que saben todas sus funciones a desempeñar. Además, las conexiones entre personas dentro del grupo de trabajo son frágiles. Además, se evidencia la ausencia de tácticas motivadoras para impulsar el rendimiento y alcanzar los objetivos en esta localidad.

### **Tercera:**

Se determinó que hay relación significativa entre gestión administrativa de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo y el desempeño laboral en dicho lugar. Esto se debe con respecto al objetivo general, que existe una conexión positiva moderada entre ambas variables, ya que se obtuvo un valor de significación bilateral de  $0,00 < 0,01$  (nivel de significancia) y un coeficiente de relación (Rho de Spearman) de 0,890. Por lo que se confirma la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula del estudio. Entonces a medida que mejora la administración municipal, también mejora el desempeño de los empleados. Concluyendo que una adecuada gestión administrativa ayudaría a mejorar el desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

El encargado actual de la municipalidad en investigación debe evaluar regularmente el desempeño laboral de los trabajadores con el objetivo de proponer soluciones para abordar los problemas presentados. Asimismo, se sugiere que el encargado de recursos humanos realice capacitaciones para mejorar las habilidades de los trabajadores y ofrecer una mejor atención a los usuarios.

### **Segunda:**

Se sugiere al responsable de la entidad municipal ofrecer capacitaciones sobre manejo de documentos, gestión institucional y herramientas de apoyo para mejorar la planificación y supervisión de los empleados municipales. De igual manera se aconseja utilizar tácticas motivadoras para mejorar la opinión de los trabajadores del gobierno, de manera que se sientan comprendidos y así puedan aumentar su rendimiento.

### **Tercera:**

Se aconseja a la organización llevar una evaluación a detalle de las carencias y puntos débiles de sus acciones, con el fin de cumplir los objetivos establecidos. También se recomienda a la organización que tenga en consideración la implementación de un programa de formación para los trabajadores, el cual les posibilite mejorar sus capacidades de comunicación con otros y desenvolverse de forma eficaz en su ambiente de trabajo. Esto promoverá la interacción y sincronización interna entre las distintas áreas, lo que colaborará en el correcto avance de las labores designadas.

### **Cuarta:**

Se sugiere a los directivos mejorar los aspectos de organización en la gestión administrativa. Un pequeño grupo de la población, que es el 2.7%, cree que hay deficiencias en el nivel de organización.

## REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J., & Posola, V. (2006). Introducción a la Psicometría. *Teoría clásica de los tests y teoría de la respuesta al ítem*. España: Universidad Autónoma de Madrid; p.61-118.
- Ahmad Fida, B., Ahmed, U., Al-Balushi, Y., & Singh, D. (2020). *Impact of Service Quality on Customer Loyalty and Customer Satisfaction in Islamic Banks in the Sultanate of Oman*. SAGE Open, 2-10.
- Agurto J. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno regional de La Libertad*. Trujillo.
- Amador, J. (2018). Administración y auditoría en las organizaciones. México: McGraw-Hill
- Andrade, N., & Valenzuela, L. (2022). Thirty-five years of strategic management research. A country analysis using bibliometric techniques for the 1987-2021 period. *Cuadernos de Gestión*, 22(2), p7-22.
- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Lumen.
- Arenaza V.D., Álvarez E.A., Estela T.C., Calderón C.E.J. *Influence of administrative management in business formalization*
- Arias, G (2020) *Métodos de investigación online Herramientas digitales para recolectar datos*. (Arequipa – Perú)
- Arias José (recopilado Waldylei Yépez 2021) técnicas e instrumento de investigación científica
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Universidad Nacional de San Antonio Abad.

- Ascanio, M. (2021). Principles of Public Procurement in the Context of the Free Trade Agreement between Chile and Colombia. *Rev. Digital de Derecho Admin.*
- Atoche, E. (2020). *Gestión por competencias para el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Balcázar, A. (2020). *Gestión administrativa en entidades sociales del estado en Cundinamarca*. Ebscob, 7.
- Battle S. (11 de 11 de 2018). *Master en Paidopsiquiatria*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3° ed.). Colombia: Pearson Educación
- Brito, C., & Pitre, R. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Información tecnológica*, 18(1).
- Bohórquez, K. (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel*. Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Instituciones de Salud. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Cajo, L. (2018). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego*. Lima. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Cayo, R., & Lazo, A. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Ámbito Empresarial*. Universidad Peruana Union.

- Chiang, M., Gómez, N. & Hidalgo, J. (2017). *Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations*. Cuadernos de Administración.
- Climaco, Y (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018*, tesis para obtener maestría.
- Collazos, M., & Fernández, A. E. F. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán—Periodo 2018. *Ingeniería: Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.26495/icti.v6i1.1075>
- Dávila, R., Agüero, E., & Palomino, J. (2022). *Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana*. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1).
- De Souza Canayo, B. Z. (2017). *Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas–2016*. *Lex*, 18(24), 393-415.
- Díaz L. (2019). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas y la Municipalidad distrital de Cacatachi, Tarapoto*. Universidad Peruana Unión.
- Dulanto Figueroa, K. D (2019) *Gestión administrativa y la calidad de servicio de la municipalidad distrital de chancay, periodo 2018*, tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez.
- Espinoza B. D & Muñoz C. A. (2018). *Satisfacción laboral y justicia organizacional en una institución de funcionarios públicos de la ciudad de Los Ángeles, Chile*.

- Fernández, A. (2019). *Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán—Periodo 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35952>
- Fernández, A., & Vela, L. (2021). *Los paradigmas y las metodologías usadas en el proceso de investigación: Una breve revisión* [Artículo]. Universidad de Alicante (España). <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/119978>
- Fernández, A., Villanueva, J., & Reyes, C. (2021). La democracia peruana: Estado fallido, república inconclusa, y sin ciudadanía. *Horizonte Empresarial*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.26495/rce.v8i1.1656>
- Fernández-Altamirano, A. E. F., Heredia-Llatas, F. D., Diaz, Y. I. M., Nuñez, O. M., Camacho, L. M., Camacho, L. A. M., Cajamarca, J. C. R., Mejía, J. A. C., Sernaqué, M. A. C., & Chacón, L. F. E. (2023). Political Stability and public governance in Peru. *Przestrzen Społeczna*, 23(1), 265-291. Scopus.
- González S., Viteri, D., Izquierdo, A & Verdezoto, G. (2020). Administrative management model for the business development of hotel Barros in Quevedo City. (Artículo científico). *Revista Universidad y Sociedad*.
- Giese J., & Cote, J. (2019). *Defining Customer satisfaction*. *Academy of Marketing Science*, 1.
- Hamri, M. H., & Rharoubi, I. (2018). *Supply chain management control of fish canning industry in Morocco*. *European Scientific Journal*, 14(10), 1857 – 7881.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial 36

Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 744 p.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5<sup>o</sup> ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *En Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill

Hobbach, C. (2019). *Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences*. USA. Springer Gable.

Huamán Pérez, R. (2020). *La optimización del gobierno electrónico como factor clave de la modernización de gestión pública ante el actual Estado de Emergencia*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú.

Idalberto Chiavenato (2018). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8.<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-Hill.

Idalberto Chiavenato (2018) *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones* (10.<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-Hill.

Indeed. (2021). Indeed.

Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1978). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Lorincova, S., Wberova, D. & Lipoldova, M. (2019). *Employee Motivation as a Tool to Achieve Sustainability of Business Processes*. Sustainability. 11(13), 3509.



- Martinez T. A (2015). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de administración del Instituto Nacional de Bienestar Familiar 2015*. Peru- Lima.
- Mendoza B.A (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. Artículo científico. Revista científica.
- Mendoza, J. M. (2018). *Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método*. Pensamiento & Gestión, (45), 211-238.
- Mestanza, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape – Chiclayo*. Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo.
- Ministerio de salud. (2008) *Directiva Administrativa Normas y Procedimientos para el proceso de Evaluación del Desempeño y conducta laboral*.
- Miranda Gonzales Francisco J., A. C. (2007). *Introducción a la gestión de la calidad*. España: Delta Publicaciones
- Moreno, D., & Carrillo, J. (2019). *Normas APA 7. a edición: guía de citación y referenciación*. Coordinación Editorial de la Universidad Central.
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J. & Romero H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis (5ª edición)*. Bogotá: Ediciones de la U, 2018.
- Quiroga, R. (2021). *La gestión administrativa y su relación en el desempeño laboral de trabajadores de la cantera Rigot*. Universidad Salesiana de Ecuador.

- Ramírez, S. V. (2017). *Propuesta de un programa de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la unidad de gestión educativa local Ferreñafe*. Tesis de pos grado. Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Racoveanu N, Staehr K. *Tecnología para el mejoramiento continuo de la calidad de la atención sanitaria*. Foro Mundial de la Salud [Internet]. 2013 [Citado el 10 de febrero del 2021]; 16; pp. 158-165.
- Ricky W. Griffin, Jean M. Philips & Stanley M. Gully (2017) *Comportamiento Organizacional*. Administración de personas y organizaciones. (12.ª ed.) México: Cengage Learning Editores.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Romano, G., & Molinos, M. (2020). *Factors affecting eco-efficiency of municipal waste services in Tuscan municipalities: An empirical investigation of different management models*. *Revista Waste Management*, 105(15).
- Ruiz, J. (2015). *Fundamentos para el análisis de Gestión Administrativa*. 6ta. Editorial Panapo, Caracas, Venezuela.
- Salazar. (2020). *Las empresas deben alinear a sus trabajadores en las nuevas metas para alcanzar un desempeño laboral óptimo*. Profesor en ESAN Graduate School of Business en la Maestría en Organización y Dirección de Personas.
- Sandoval, M. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Mórrope*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.

- Santos, M. (2017). *Relación entre la motivación y la calidad de servicio al cliente en la Empresa de transporte público San Luis S.A.C.* (tesis para optar el título de licenciado en administración). Universidad señor de Sipan, Pimentel – Perú.
- Valdivia, M. (2009). *Elaborando la Tesis: Una propuesta. Tomo I. Fondo Editorial. Universidad Privada de Tacna.* Dirección de Investigación UPAEP
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis.* Editorial Macro, Lima, Perú.
- Welch, S., & Comer, J. (1988). *Quantitative Methods for Public Administration.* USA: Books/Cole Publishing Co.
- Westreicher, G. (12 de marzo de 2021). *Población objetivo.*
- Zerón, A. (2019). *Beneficencia y no maleficencia.* Revista ADM. 76(6), 306-307.
- Zeña Z. R. (2020). *Calidad de servicio y su relación con el desempeño laboral de la empresa de Transporte Express Pacora Chiclayo – 2018.* Pimentel – Perú.
- Zumaeta. (2018). *En un ambiente laboral positivo propicia un mejor desempeño laboral.*

## **ANEXOS**

**ANEXO 01: Matriz de Operacionalización de variable**

| <b>Variable</b>                             | <b>Definición conceptual</b>  | <b>Definición operacional</b>  | <b>Dimensiones</b> | <b>Indicador</b>   | <b>Ítem</b> | <b>Técnica e Instrumentos</b>  | <b>Niveles y rangos</b>            |
|---|---|--|--------------------|--|-------------|--|------------------------------------|
| <b>Variable 1</b><br>Gestión administrativa | Son aquellas acciones, actividades o procesos que tiene un carácter sistémico para cumplir los objetivos establecidos con el fin de lograr metas a través de las funciones de gestión: planificación, estructura, liderazgo y supervisión. (González et al, 2020) | Es el conjunto de acciones que se lleva a cabo para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas con el propósito de alcanzar las metas y objetivos establecidos. | Planificación      | Planeación y toma de decisiones<br>Planteamiento de la Misión<br>Planteamiento de objetivos                  | [1-4]       | Escala tipo Likert / Ordinal<br>1= nunca<br>2= casi nunca<br>3= a veces<br>4= casi siempre<br>5= siempre | Deficiente<br>Regular<br>Eficiente |
|   |   |  | Organización       | Estructura orgánica<br>Herramientas de gestión<br>Planteamiento de actividades<br>Disponibilidad de recursos | [5-11]      |  |                                    |
|   |   |  | Control            | Liderazgo<br>Coordinación del personal<br>Motivación al personal<br>Delego de funciones                      | [12-16]     |  |                                    |
|   |   |  | Dirección          | Mejoras en el servicio y transparencia<br>Mejorar el control de la institución<br>Cumplimiento de metas      | [17-20]     |  |                                    |
| <b>Variable 2</b><br>Desempeño laboral      | El desempeño laboral, representa el comportamiento del trabajador al efectuar su  | Es la manera en que un trabajador municipal puede esforzarse para alcanzar sus objetivos, metas y  | Capacidad laboral  | Responsabilidad del trabajador<br>Capacidad de participación<br>Solución de problemas                        | [1-6]       |  |                                    |

|  |   |   |                          |   |         |  |                       |
|--|---|---|--------------------------|---|---------|--|-----------------------|
|  | cargo, funciones y responsabilidades, para que brinde un buen servicio.<br>Guzmán (2018). | tareas de la institución. Poniendo en práctica sus habilidades y el trabajo en equipo | Organización del trabajo | Dominio de funciones<br>Actividades<br>Competencia<br>Liderazgo   | [7-10]  |  | Alto<br>Medio<br>Bajo |
|  |   |   | Colaboración             | Aptitudes al trabajo en equipo<br>Identidad al trabajo en equipo<br>Nivel de colaboración del trabajo en equipo   | [11-16] |  |                       |
|  |   |   | Responsabilidad          | Responsabilidad en el desempeño de funciones.<br>Realiza en tiempo óptimo las actividades que se le asigna<br>Presenta y cumple a tiempo las metas solicitadas. | [16-20] |  |                       |

**ANEXO 02: Matriz de Consistencia**

Gestión administrativa y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023

| <b>PROBLEMAS</b>  | <b>OBJETIVOS</b>   | <b>HIPOTESIS</b>   | <b>VARIABLES</b>   | <b>INDICADOR</b>   |
|---|--|--|--|--|
| <p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación la gestión administrativa en el desempeño laboral en una entidad pública Chiclayo, 2023?</p>   | <p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023.</p>  | <p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023</p> | <p><b>Variable 1</b><br/>Gestión administrativa</p> <p><b>Variable 2</b><br/>Desempeño laboral</p> | <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Población: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa</p> <p>Muestra: Los 38 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Valoración: ordinal en escala tipo Likert</p> <p>Método: hipotético deductivo</p> |
| <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en una municipalidad de Chiclayo, 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad pública de Chiclayo, 2023?</p> | <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel de gestión administrativa en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral en una en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023</p> <p>Analizar la relación entre las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023</p> |  |  |  |

**ANEXO 03: Instrumento de recolección de datos de gestión administrativa**

**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Estimado(a):.....

A continuación, Estimado participante, estoy realizando un trabajo de investigación titulado “Gestión administrativa y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo”, se le pide que colabore con su sinceridad. Marque con una X acerca de la gestión administrativa es importante que responda todos los ítems.

Considere para marcar la siguiente escala:

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

Sexo:

Femenino (            )

Masculino (            )

| Nº | Dimensiones /Ítems   | Escala       |                   |              |                 |            |
|----|--|--------------|-------------------|--------------|-----------------|------------|
|    |  | 5<br>Siempre | 4<br>Casi siempre | 3<br>A veces | 2<br>Casi nunca | 1<br>Nunca |
|    | <b>Planificación</b>   |              |                   |              |                 |            |
| 01 | ¿La entidad cumple con la misión y visión estratégica?   |              |                   |              |                 |            |
| 02 | ¿La entidad cuenta con los instrumentos de gestión actualizados?   |              |                   |              |                 |            |
| 03 | ¿La entidad desarrolla capacitaciones de procedimientos administrativos para los trabajadores municipales?       |              |                   |              |                 |            |
| 04 | ¿La entidad elabora su plan anual de trabajo para el logro de metas?   |              |                   |              |                 |            |
|    | <b>Organización</b>  |              |                   |              |                 |            |
| 05 | ¿El personal de la institución cumple con el perfil de puesto según el Manual de Organización y funciones (MOF)? |              |                   |              |                 |            |
| 06 | ¿La entidad cuenta con la infraestructura para el desarrollo de las actividades administrativas?                 |              |                   |              |                 |            |
| 07 | ¿La entidad cuenta con la tecnología para el desarrollo de las actividades administrativas?                      |              |                   |              |                 |            |



|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 08 | ¿La entidad cuenta con procesos simplificados para los trámites administrativos?  |  |  |  |  |  |
| 09 | ¿La entidad cuenta con un área de Recursos Humanos que resuelve los asuntos relacionados con los trabajadores?            |  |  |  |  |  |
| 10 | ¿Lo jefes inmediatos delegan funciones y responsabilidades al personal de acuerdo al área en la que se encuentre?         |  |  |  |  |  |
| 11 | ¿Existe una adecuada comunicación entre colaboradores y superiores?   |  |  |  |  |  |
|    | <b>Direccion</b>  |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Las altas direcciones, cumplen con los objetivos institucionales?  |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿La direccion realiza acciones preventivas correctivas a fin de mejorar la gestión administrativa?                        |  |  |  |  |  |
| 14 | ¿La direccion asigna un supervisor para el seguimiento de las metas o de las labores encomendadas?                        |  |  |  |  |  |
| 15 | ¿La direccion ha propuesto algún rol anual de capacitaciones para el personal a fin de mejorar la gestión administrativa? |  |  |  |  |  |
| 16 | ¿La direccion supervisa adecuadamente el cumplimiento de actividades de acuerdo a un cronograma y el plan de trabajo?     |  |  |  |  |  |
|    | <b>Control</b>  |  |  |  |  |  |
| 17 | ¿Se realizan reuniones de trabajo para tratar el control de los avances programadas de la gestión?                        |  |  |  |  |  |
| 18 | ¿Se supervisa los procesos administrativos permanentemente para mejorar la gestión administrativa?                        |  |  |  |  |  |
| 19 | ¿Existen sistemas de control su área de trabajo?  |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿El área de recursos humanos realiza actividades de retroalimentación constante al personal?                              |  |  |  |  |  |

**ANEXO 04: Instrumento de recolección de datos de desempeño laboral**

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado(a):.....

A continuación, Estimado participante, estoy realizando un trabajo de investigación titulado “Gestión administrativa y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo”, se le pide que colabore con su sinceridad. Marque con una X acerca del desempeño laboral es importante que responda todos los ítems.

Marque usted el numeral que considere en la escala siguiente.

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

Sexo:

Femenino (            )

Masculino (            )

| Nº | Dimensiones /Ítems  | Escala       |                   |              |                 |            |
|----|---|--------------|-------------------|--------------|-----------------|------------|
|    |   | 5<br>Siempre | 4<br>Casi siempre | 3<br>A veces | 2<br>Casi nunca | 1<br>Nunca |
|    | <b>Capacidad laboral</b>  |              |                   |              |                 |            |
| 01 | ¿En la entidad cumple con funciones acorde a tu formación profesional?  |              |                   |              |                 |            |
| 02 | ¿Recibe una remuneración adecuada de acuerdo a su capacidad laboral?  |              |                   |              |                 |            |
| 03 | ¿Según tu puesto laboral cumple con los objetivos y metas de la gestión municipal?                                    |              |                   |              |                 |            |
| 04 | ¿La entidad le capacita en habilidades blandas y trabajo en equipo?   |              |                   |              |                 |            |
| 05 | ¿Su opinión es tomada en cuenta por su jefe inmediato o coordinador para la solución de problemas?                    |              |                   |              |                 |            |
| 06 | ¿Los trabajadores demuestran tener conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño laboral dentro de la entidad? |              |                   |              |                 |            |
|    | <b>Organización del trabajo</b>   |              |                   |              |                 |            |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 07 | ¿La entidad cuenta con indicadores para la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores?    |  |  |  |  |  |
| 08 | ¿Los trabajadores emplean estrategias eficaces para mejorar su desempeño laboral?                    |  |  |  |  |  |
| 09 | ¿Los trabajadores tienen conocimiento del Manual de Organización y Funciones (MOF)?                  |  |  |  |  |  |
| 10 | ¿Los trabajadores demuestran dedicación y esfuerzo para mejorar su desempeño laboral?                |  |  |  |  |  |
|    | <b>Colaboración</b>  |  |  |  |  |  |
| 11 | ¿Su colaboración personal contribuye a que exista un buen clima laboral?                             |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Los colaboradores muestran aptitud para integrarse al equipo de trabajo?                            |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿Cuenta con un ambiente que le permiten desarrollar cómodamente en el desempeño de su trabajo?       |  |  |  |  |  |
| 14 | ¿Cuenta con recursos y materiales que le permitan una colaboración activa en desarrollar su trabajo? |  |  |  |  |  |
| 15 | ¿Ud. ofrece su apoyo a sus colegas cuando se lo solicitan y/o requieran?                             |  |  |  |  |  |
|    | <b>Responsabilidad</b>   |  |  |  |  |  |
| 16 | ¿Ud. cumple responsablemente con las actividades mensuales programadas?                              |  |  |  |  |  |
| 17 | ¿Sé muestra responsable con las tareas encomendadas?   |  |  |  |  |  |
| 18 | ¿Ud. ha tenido que quedarse después de su horario laboral para cumplir alguna meta?                  |  |  |  |  |  |
| 19 | ¿Le molesta que la entidad le asigne labores en ocasiones fuera del horario establecido?             |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿La entidad reconoce su responsabilidad en el desempeño de sus labores?                              |  |  |  |  |  |

**ANEXO 05: Validez por juez experto 1**

**VALIDADOR N°1**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Sr (a): Dr. Mejia Diaz, Yosip Ibrahin  
Ciudad.- Chiclayo

**Presente**

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

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

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento. El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Ficha de evaluación de validación
- Descripción de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma:

Nombre: **Roman Zapata Jackeline Margarita**

DNI: **72521683**



**ANEXO 06: Validez por juez experto 2**

**VALIDADOR N°2**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Sr (a): Mg. Diaz Bernal Deysi Lorena  
Ciudad.- Chiclayo

**Presente**

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

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

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento. El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Ficha de evaluación de validación
- Descripción de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma:

Nombre: **Roman Zapata Jackeline Margarita**

DNI: **72521683**



**ANEXO 07: Validez por juez experto 3**

**VALIDADOR N°3**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Sr (a): Mg. Gonzales Núñez Carlos Alberto

Ciudad.- Chiclayo

**Presente**

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

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

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión administrativa y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento. El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Ficha de evaluación de validación
- Descripción de variables

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma:

Nombre: **Roman Zapata Jackeline Margarita**

DNI: **72521683**







MUESTRA

| GESTION ADMINISTRATIVA |               |    |    |    |    |              |    |    |    |    |     |    |           |     |     |     |     |    |         |     |     |     |    |     | SUMA |
|------------------------|---------------|----|----|----|----|--------------|----|----|----|----|-----|----|-----------|-----|-----|-----|-----|----|---------|-----|-----|-----|----|-----|------|
| N°                     | PLANIFICACION |    |    |    | D1 | ORGANIZACIÓN |    |    |    |    |     | D2 | DIRECCION |     |     |     |     | D3 | CONTROL |     |     |     | D4 |     |      |
|                        | P1            | P2 | P3 | P4 |    | P5           | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 |    | P11       | P12 | P13 | P14 | P15 |    | P16     | P17 | P18 | P19 |    | P20 |      |
| 1                      | 5             | 3  | 2  | 3  | 13 | 5            | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 4  | 28        | 3   | 3   | 3   | 2   | 3  | 14      | 3   | 3   | 4   | 2  | 12  | 67   |
| 2                      | 4             | 4  | 4  | 4  | 16 | 4            | 3  | 3  | 3  | 4  | 3   | 4  | 24        | 4   | 3   | 5   | 3   | 4  | 19      | 2   | 3   | 3   | 3  | 11  | 70   |
| 3                      | 4             | 4  | 3  | 4  | 15 | 4            | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4  | 28        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4  | 20      | 4   | 4   | 4   | 4  | 16  | 79   |
| 4                      | 5             | 4  | 3  | 3  | 15 | 4            | 4  | 4  | 3  | 5  | 4   | 4  | 28        | 4   | 4   | 3   | 4   | 3  | 18      | 4   | 4   | 4   | 4  | 16  | 77   |
| 5                      | 3             | 2  | 1  | 2  | 8  | 3            | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 3  | 22        | 3   | 2   | 3   | 2   | 4  | 14      | 3   | 3   | 3   | 3  | 10  | 54   |
| 6                      | 3             | 3  | 1  | 2  | 9  | 2            | 1  | 2  | 2  | 1  | 3   | 3  | 14        | 2   | 3   | 3   | 2   | 3  | 13      | 3   | 3   | 3   | 2  | 11  | 47   |
| 7                      | 4             | 4  | 4  | 5  | 17 | 5            | 3  | 4  | 2  | 4  | 4   | 4  | 26        | 4   | 5   | 5   | 5   | 4  | 23      | 4   | 4   | 2   | 1  | 11  | 77   |
| 8                      | 3             | 4  | 3  | 5  | 15 | 3            | 2  | 3  | 5  | 5  | 5   | 4  | 27        | 4   | 5   | 1   | 1   | 4  | 15      | 4   | 4   | 1   | 1  | 10  | 67   |
| 9                      | 3             | 3  | 1  | 2  | 9  | 2            | 1  | 2  | 2  | 1  | 2   | 4  | 14        | 4   | 2   | 2   | 1   | 4  | 13      | 4   | 3   | 2   | 1  | 10  | 46   |
| 10                     | 3             | 5  | 2  | 3  | 13 | 3            | 4  | 3  | 5  | 4  | 5   | 4  | 28        | 5   | 4   | 3   | 4   | 3  | 19      | 3   | 3   | 5   | 5  | 16  | 76   |
| 11                     | 3             | 4  | 3  | 5  | 15 | 3            | 2  | 3  | 3  | 5  | 5   | 5  | 26        | 4   | 5   | 1   | 1   | 3  | 14      | 5   | 4   | 1   | 2  | 12  | 67   |
| 12                     | 4             | 5  | 2  | 3  | 14 | 3            | 1  | 3  | 3  | 5  | 5   | 5  | 25        | 3   | 3   | 5   | 1   | 5  | 17      | 5   | 3   | 2   | 1  | 11  | 67   |
| 13                     | 4             | 4  | 4  | 5  | 17 | 5            | 2  | 2  | 2  | 3  | 3   | 3  | 20        | 3   | 4   | 3   | 3   | 4  | 17      | 4   | 3   | 4   | 2  | 13  | 67   |
| 14                     | 2             | 2  | 3  | 2  | 9  | 1            | 2  | 3  | 3  | 2  | 3   | 1  | 15        | 2   | 2   | 1   | 1   | 2  | 8       | 2   | 2   | 1   | 1  | 6   | 38   |
| 15                     | 5             | 3  | 3  | 5  | 16 | 5            | 1  | 3  | 3  | 4  | 5   | 5  | 26        | 5   | 4   | 4   | 4   | 4  | 21      | 5   | 4   | 4   | 2  | 15  | 78   |
| 16                     | 3             | 4  | 2  | 3  | 12 | 3            | 3  | 4  | 3  | 3  | 2   | 3  | 21        | 3   | 2   | 3   | 2   | 2  | 12      | 2   | 3   | 2   | 2  | 9   | 54   |
| 17                     | 2             | 4  | 1  | 3  | 10 | 3            | 2  | 3  | 2  | 2  | 1   | 3  | 16        | 3   | 4   | 2   | 2   | 2  | 13      | 3   | 3   | 1   | 2  | 9   | 48   |
| 18                     | 5             | 4  | 5  | 5  | 19 | 5            | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5  | 35        | 5   | 5   | 5   | 5   | 5  | 25      | 5   | 5   | 5   | 5  | 20  | 99   |
| 19                     | 3             | 2  | 3  | 3  | 11 | 4            | 1  | 3  | 3  | 4  | 4   | 4  | 23        | 4   | 4   | 2   | 2   | 3  | 15      | 5   | 5   | 4   | 4  | 18  | 67   |
| 20                     | 1             | 2  | 1  | 1  | 5  | 1            | 1  | 1  | 2  | 1  | 2   | 2  | 10        | 3   | 2   | 3   | 3   | 1  | 12      | 2   | 2   | 1   | 1  | 6   | 33   |
| 21                     | 5             | 4  | 4  | 5  | 18 | 5            | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 4  | 33        | 4   | 4   | 5   | 3   | 3  | 19      | 3   | 4   | 4   | 4  | 15  | 85   |
| 22                     | 5             | 3  | 3  | 5  | 16 | 5            | 1  | 3  | 3  | 4  | 5   | 5  | 26        | 5   | 4   | 4   | 4   | 4  | 21      | 5   | 4   | 4   | 2  | 15  | 78   |
| 23                     | 5             | 3  | 3  | 5  | 16 | 5            | 1  | 3  | 3  | 4  | 5   | 5  | 26        | 5   | 4   | 4   | 4   | 4  | 21      | 5   | 4   | 4   | 2  | 15  | 78   |
| 24                     | 5             | 3  | 3  | 5  | 16 | 5            | 4  | 4  | 3  | 5  | 5   | 5  | 31        | 5   | 4   | 4   | 3   | 4  | 20      | 5   | 5   | 3   | 3  | 16  | 83   |
| 25                     | 3             | 2  | 2  | 1  | 8  | 2            | 3  | 3  | 2  | 1  | 2   | 2  | 15        | 1   | 3   | 3   | 1   | 1  | 9       | 2   | 1   | 2   | 1  | 6   | 38   |
| 26                     | 1             | 2  | 4  | 2  | 9  | 2            | 1  | 3  | 1  | 2  | 2   | 2  | 13        | 1   | 2   | 3   | 1   | 2  | 9       | 3   | 2   | 1   | 2  | 8   | 39   |
| 27                     | 3             | 3  | 2  | 1  | 9  | 2            | 3  | 3  | 2  | 1  | 2   | 2  | 15        | 1   | 3   | 3   | 1   | 1  | 9       | 2   | 1   | 1   | 1  | 5   | 38   |
| 28                     | 1             | 2  | 2  | 1  | 6  | 1            | 1  | 1  | 1  | 2  | 2   | 3  | 11        | 3   | 2   | 2   | 2   | 3  | 12      | 3   | 3   | 2   | 1  | 9   | 38   |
| 29                     | 2             | 1  | 3  | 3  | 9  | 3            | 4  | 4  | 3  | 3  | 4   | 4  | 25        | 2   | 2   | 2   | 3   | 3  | 12      | 4   | 3   | 2   | 1  | 10  | 56   |
| 30                     | 2             | 2  | 2  | 3  | 9  | 3            | 2  | 3  | 3  | 2  | 2   | 2  | 17        | 3   | 3   | 2   | 3   | 2  | 13      | 2   | 2   | 3   | 2  | 9   | 48   |
| 31                     | 3             | 5  | 2  | 5  | 15 | 3            | 3  | 3  | 1  | 3  | 4   | 3  | 20        | 3   | 3   | 4   | 2   | 4  | 16      | 3   | 3   | 5   | 3  | 14  | 65   |
| 32                     | 4             | 3  | 4  | 3  | 14 | 4            | 3  | 3  | 2  | 4  | 4   | 4  | 24        | 4   | 3   | 4   | 3   | 4  | 18      | 3   | 4   | 4   | 3  | 14  | 70   |
| 33                     | 4             | 3  | 3  | 4  | 14 | 4            | 3  | 4  | 4  | 5  | 4   | 4  | 28        | 4   | 5   | 5   | 4   | 4  | 22      | 3   | 4   | 3   | 3  | 13  | 77   |
| 34                     | 4             | 4  | 2  | 5  | 15 | 5            | 4  | 3  | 4  | 5  | 5   | 4  | 30        | 4   | 4   | 3   | 2   | 3  | 16      | 4   | 4   | 4   | 3  | 15  | 76   |
| 35                     | 3             | 2  | 2  | 3  | 10 | 3            | 2  | 3  | 3  | 3  | 3   | 4  | 21        | 3   | 4   | 2   | 3   | 3  | 15      | 3   | 2   | 3   | 2  | 10  | 56   |
| 36                     | 4             | 2  | 3  | 3  | 12 | 5            | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 5  | 31        | 4   | 4   | 4   | 3   | 4  | 19      | 4   | 4   | 4   | 3  | 15  | 77   |
| 37                     | 3             | 4  | 2  | 5  | 14 | 5            | 3  | 3  | 2  | 4  | 4   | 3  | 24        | 4   | 3   | 4   | 3   | 4  | 18      | 5   | 4   | 2   | 4  | 15  | 71   |
| 38                     | 3             | 2  | 3  | 3  | 11 | 3            | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3  | 26        | 2   | 4   | 4   | 3   | 3  | 16      | 3   | 3   | 3   | 3  | 12  | 65   |

| DESEMPEÑO LABORAL |                   |     |     |     |     |     |    |                          |     |     |     |    |              |     |     |     |     |    |                 |     |     |     |     |    |      |
|-------------------|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|----|--------------------------|-----|-----|-----|----|--------------|-----|-----|-----|-----|----|-----------------|-----|-----|-----|-----|----|------|
| N°                | CAPACIDAD LABORAL |     |     |     |     |     | D1 | ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO |     |     |     | D2 | COLABORACION |     |     |     |     | D3 | RESPONSABILIDAD |     |     |     |     | D4 | SUMA |
|                   | P21               | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 |    | P27                      | P28 | P29 | P30 |    | P31          | P32 | P33 | P34 | P35 |    | P36             | P37 | P38 | P39 | P40 |    |      |
| 1                 | 5                 | 3   | 5   | 2   | 4   | 3   | 22 | 3                        | 3   | 3   | 3   | 12 | 3            | 4   | 2   | 2   | 3   | 14 | 4               | 4   | 3   | 2   | 3   | 16 | 64   |
| 2                 | 5                 | 3   | 4   | 2   | 4   | 5   | 23 | 2                        | 5   | 4   | 5   | 16 | 4            | 3   | 3   | 3   | 4   | 17 | 5               | 5   | 5   | 4   | 2   | 21 | 77   |
| 3                 | 5                 | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 24 | 4                        | 4   | 4   | 4   | 16 | 4            | 4   | 4   | 4   | 4   | 20 | 4               | 4   | 4   | 1   | 4   | 17 | 77   |
| 4                 | 4                 | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 21 | 3                        | 3   | 3   | 4   | 13 | 4            | 4   | 3   | 4   | 5   | 20 | 4               | 5   | 5   | 3   | 3   | 20 | 74   |
| 5                 | 3                 | 4   | 3   | 2   | 3   | 4   | 19 | 2                        | 3   | 3   | 4   | 12 | 4            | 3   | 3   | 3   | 4   | 17 | 4               | 5   | 5   | 2   | 3   | 19 | 67   |
| 6                 | 2                 | 3   | 2   | 1   | 2   | 4   | 14 | 1                        | 2   | 2   | 4   | 9  | 2            | 1   | 1   | 3   | 4   | 11 | 4               | 4   | 4   | 1   | 1   | 14 | 48   |
| 7                 | 5                 | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 26 | 2                        | 4   | 4   | 5   | 15 | 5            | 4   | 2   | 2   | 4   | 17 | 4               | 5   | 5   | 2   | 4   | 20 | 78   |
| 8                 | 3                 | 1   | 5   | 4   | 5   | 5   | 23 | 3                        | 3   | 3   | 4   | 13 | 3            | 3   | 1   | 3   | 5   | 15 | 5               | 5   | 5   | 1   | 3   | 19 | 70   |
| 9                 | 5                 | 3   | 2   | 1   | 3   | 4   | 18 | 1                        | 2   | 2   | 4   | 9  | 2            | 2   | 1   | 1   | 3   | 9  | 4               | 4   | 4   | 4   | 1   | 17 | 53   |
| 10                | 5                 | 3   | 5   | 3   | 4   | 5   | 25 | 5                        | 5   | 5   | 5   | 20 | 4            | 4   | 4   | 5   | 5   | 22 | 5               | 5   | 5   | 5   | 5   | 25 | 92   |
| 11                | 5                 | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 27 | 3                        | 3   | 3   | 4   | 13 | 4            | 3   | 1   | 3   | 5   | 16 | 5               | 5   | 5   | 1   | 3   | 19 | 75   |
| 12                | 5                 | 1   | 4   | 2   | 5   | 5   | 22 | 2                        | 5   | 5   | 5   | 17 | 5            | 5   | 1   | 1   | 5   | 17 | 5               | 5   | 3   | 2   | 1   | 16 | 72   |
| 13                | 4                 | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 20 | 4                        | 4   | 3   | 3   | 14 | 3            | 4   | 4   | 4   | 4   | 19 | 3               | 3   | 4   | 1   | 1   | 12 | 65   |
| 14                | 2                 | 3   | 3   | 2   | 1   | 2   | 13 | 2                        | 3   | 2   | 3   | 10 | 3            | 2   | 2   | 1   | 3   | 11 | 5               | 5   | 5   | 2   | 1   | 18 | 52   |
| 15                | 5                 | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 28 | 5                        | 5   | 5   | 5   | 20 | 5            | 4   | 5   | 4   | 5   | 23 | 5               | 5   | 5   | 3   | 5   | 23 | 94   |
| 16                | 4                 | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 19 | 3                        | 3   | 4   | 4   | 14 | 4            | 4   | 3   | 3   | 4   | 18 | 4               | 4   | 4   | 3   | 3   | 18 | 69   |
| 17                | 3                 | 2   | 4   | 2   | 3   | 4   | 18 | 2                        | 4   | 4   | 4   | 14 | 5            | 3   | 2   | 3   | 4   | 17 | 4               | 4   | 4   | 3   | 3   | 18 | 67   |
| 18                | 5                 | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 30 | 5                        | 5   | 5   | 5   | 20 | 5            | 5   | 5   | 5   | 5   | 25 | 5               | 5   | 5   | 1   | 5   | 21 | 96   |
| 19                | 4                 | 3   | 4   | 2   | 4   | 3   | 20 | 1                        | 3   | 2   | 3   | 9  | 3            | 3   | 4   | 4   | 5   | 19 | 5               | 5   | 5   | 3   | 3   | 21 | 69   |
| 20                | 2                 | 2   | 3   | 1   | 1   | 2   | 11 | 2                        | 3   | 3   | 4   | 12 | 4            | 3   | 2   | 3   | 5   | 17 | 5               | 5   | 5   | 5   | 1   | 21 | 61   |
| 21                | 5                 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 25 | 4                        | 4   | 4   | 4   | 16 | 3            | 4   | 4   | 3   | 3   | 17 | 4               | 4   | 5   | 1   | 4   | 18 | 76   |
| 22                | 5                 | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 28 | 3                        | 5   | 5   | 5   | 18 | 5            | 4   | 5   | 3   | 5   | 22 | 5               | 5   | 5   | 3   | 5   | 23 | 91   |
| 23                | 5                 | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 28 | 3                        | 5   | 5   | 5   | 18 | 5            | 4   | 5   | 4   | 5   | 23 | 5               | 5   | 5   | 4   | 5   | 24 | 93   |
| 24                | 4                 | 2   | 4   | 3   | 5   | 4   | 22 | 4                        | 4   | 5   | 4   | 17 | 5            | 4   | 5   | 5   | 5   | 24 | 5               | 5   | 4   | 1   | 3   | 18 | 81   |
| 25                | 1                 | 2   | 4   | 1   | 1   | 2   | 11 | 2                        | 3   | 1   | 3   | 9  | 4            | 2   | 2   | 2   | 5   | 15 | 5               | 5   | 4   | 2   | 1   | 17 | 52   |
| 26                | 4                 | 3   | 2   | 3   | 5   | 2   | 19 | 1                        | 1   | 2   | 3   | 7  | 1            | 3   | 4   | 2   | 1   | 11 | 3               | 1   | 3   | 2   | 1   | 10 | 47   |
| 27                | 2                 | 1   | 3   | 3   | 3   | 4   | 16 | 1                        | 3   | 1   | 3   | 8  | 4            | 2   | 2   | 2   | 5   | 15 | 5               | 5   | 4   | 2   | 1   | 17 | 56   |
| 28                | 1                 | 1   | 2   | 1   | 3   | 4   | 12 | 1                        | 4   | 3   | 4   | 12 | 2            | 3   | 2   | 3   | 5   | 15 | 5               | 5   | 5   | 1   | 1   | 17 | 56   |
| 29                | 3                 | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 20 | 1                        | 3   | 3   | 4   | 11 | 4            | 3   | 5   | 3   | 5   | 20 | 5               | 5   | 5   | 1   | 1   | 17 | 68   |
| 30                | 3                 | 4   | 2   | 1   | 3   | 3   | 16 | 3                        | 3   | 3   | 3   | 12 | 4            | 3   | 3   | 3   | 4   | 17 | 4               | 4   | 3   | 3   | 2   | 16 | 61   |
| 31                | 3                 | 1   | 5   | 3   | 3   | 4   | 19 | 2                        | 3   | 4   | 3   | 12 | 4            | 4   | 4   | 3   | 4   | 19 | 5               | 5   | 5   | 3   | 2   | 20 | 70   |
| 32                | 4                 | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 23 | 3                        | 3   | 4   | 4   | 14 | 5            | 4   | 3   | 4   | 5   | 21 | 5               | 5   | 5   | 3   | 5   | 23 | 81   |
| 33                | 3                 | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 19 | 4                        | 4   | 4   | 3   | 15 | 5            | 4   | 5   | 5   | 5   | 24 | 5               | 5   | 5   | 1   | 4   | 20 | 78   |
| 34                | 5                 | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 22 | 3                        | 4   | 4   | 4   | 15 | 5            | 4   | 4   | 4   | 5   | 22 | 5               | 5   | 5   | 1   | 3   | 19 | 78   |
| 35                | 4                 | 3   | 4   | 2   | 3   | 3   | 19 | 3                        | 3   | 4   | 3   | 13 | 4            | 4   | 3   | 3   | 4   | 18 | 4               | 4   | 5   | 3   | 3   | 19 | 69   |
| 36                | 5                 | 5   | 4   | 3   | 5   | 4   | 26 | 4                        | 4   | 3   | 4   | 15 | 3            | 4   | 3   | 2   | 4   | 16 | 4               | 4   | 5   | 1   | 4   | 18 | 75   |
| 37                | 4                 | 4   | 5   | 2   | 5   | 3   | 23 | 3                        | 3   | 3   | 4   | 13 | 5            | 4   | 5   | 4   | 5   | 23 | 5               | 5   | 5   | 1   | 5   | 21 | 80   |
| 38                | 3                 | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 18 | 3                        | 3   | 3   | 3   | 12 | 3            | 3   | 3   | 3   | 3   | 15 | 3               | 3   | 3   | 3   | 3   | 15 | 60   |

MUESTRA



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, 2023", cuyo autor es ROMAN ZAPATA JACKELINE MARGARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

CHICLAYO, 02 de Agosto del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO<br><b>DNI:</b> 73969287<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-1495-4556 | Firmado electrónicamente<br>por: FALTAMIRANOAE el<br>18-09-2023 11:20:45 |

Código documento Trilce: TRI - 0638044