



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y el desempeño laboral en los
colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa, 2023**

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

AUTORA:

Villanueva Pitman, Belen de los Angeles (orcid.org/0000-0002-0267-4557)

ASESORES:

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas (orcid.org/0000-0002-9794-0423)

Dr. Ruiz Gomez, Andres Alberto (orcid.org/0000-0003-0817-0875)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente proyecto de tesis es dedicado a Dios quien nos ha dado salud y vida para poder seguir adelante con nuestras metas y anhelos propuestos.

Con todo nuestro amor y cariño, a mis padres quienes hicieron el esfuerzo para poder lograr mi sueño, por motivarme y darme aliento cuando me sentía derrotada en los obstáculos de la vida, ha ustedes mi más sincero agradecimiento.

Agradecimiento

Expreso mis más sinceros agradecimientos al docente de desarrollo de tesis Dr. Álvarez Carrillo, Nicolas quién nos asesoró contundamente en la realización de la tesis, por brindar su apoyo incondicional en su tiempo dentro y fuera de horario lo que manifiesta a seguir su ejemplo

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de los datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Muestra de los colaboradores administrativos de la MDS	22
Tabla 2: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.	25
Tabla 3: Correlación de las variables	26
Tabla 4: Distribución de frecuencias la variable 1	27
Tabla 5: Distribución de frecuencias de la variable 1	28
Tabla 6: Distribución de frecuencias de variable 2	31
Tabla 7: Distribución de frecuencias de variable 2 según áreas administrativas	32
Tabla 8: Relación de la planificación y variable 2	35
Tabla 9: Relación de la organización variable 2	36
Tabla 10: Relación de la dirección y variable 2	37
Tabla 11: Relación de la control y variable 2	38

Índice de figuras

Figura 1: Distribución de frecuencias del nivel de la variable 1	27
Figura 2: Distribución de frecuencias de la gestión administrativa en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa	30
Figura 3: Distribución de frecuencias del nivel de Desempeño laboral en los colaboradores	31
Figura 4: Distribución de frecuencias del desempeño laboral	34

Resumen

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa, 2023 y se trabajó con una muestra de 40 colaboradores. La metodología empleada fue cuantitativa, el diseño utilizado fue correlacional, se utilizó la encuesta y dos cuestionarios de preguntas cerradas. La confiabilidad se determinó por medio de la prueba de Alfa de Cronbach ($\alpha_1=0.913$ para el instrumento de gestión administrativa y $\alpha_2=0.917$ para el desempeño laboral). Los datos se analizaron con la prueba de Spearman y para el tratamiento estadístico de los datos el SPSS. Luego de discutir los datos, se obtuvieron como conclusiones: Si existe una correlación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral ($\rho=0,597$) y es significativa ($p=0,000 < \alpha=0,05$) esto porque a mejor gestión administrativa mejor desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de santa, siendo esta una gestión transparente en beneficio para los colaboradores para llevar consigo el éxito de la entidad u organización; El 65% de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa opinan que el nivel alcanzado es bueno como parte de la gestión administrativa, un 12.5% consideran que la gestión es muy bueno y el 22.5% manifiestan que es malo; esto porque no se está llevando una buena gestión administrativa por parte de los funcionarios públicos de la Municipalidad distrital de Santa.

Palabras clave: Planificación, organización, dirección, capacidad laboral, eficacia.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship that exists between management and job performance in the employees of the Municipalidad distrital de Santa, 2023 and worked with a sample of 40 employees. The methodology used was quantitative, the design used was correlational, the survey and two questionnaires of closed questions were obtained. Reliability will be expanded through the Cronbach's Alpha test ($\alpha_1=0.913$ for the administrative management instrument and $\alpha_2=0.917$ for job performance). The data was analyzed with the Spearman test and for the statistical treatment of the data the SPSS. After discussing the data, the following conclusions were obtained: If there is a coincidence between the variables administrative management and work performance ($\rho=0.597$) and it is significant ($p=0.000 < \alpha=0.05$), this is because the better administrative management, the better work performance of the employees of the Municipalidad distrital de Santa, This being a transparent management for the benefit of the collaborators to achieve the success of the entity or organization; 65% of the collaborators of the Municipalidad distrital de Santa think that the level reached is good as part of the administrative management, 12.5% considering that the management is very good and 22.5% state that it is bad; this because an administrative management is not being carried out by the public officials of the Municipalidad distrital de Santa.

Keywords: Planning, organization, direction, work capacity, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Los municipios intentan gobernar una entidad y/o organización administrativa con eficiencia, eficacia y transparencia que estén preparadas como base para el desarrollo y potencialización, enfrentando los retos y desafíos asignadas para la realización y planificación de metas institucionales, por ende; el éxito de toda institución dependerá del desempeño laboral de sus colaboradores y funcionarios públicos.

A nivel mundial, Palmar y Valero (2022) sostienen que el desempeño establece factores determinantes en la gestión administrativa para la ejecución de las metas que se proponen, esto se debe a que las instituciones deben cumplir con esas funciones que han sido propuestas en la planificación de servicios que respaldan la satisfacción de las necesidades que aborda la población. También, Peralta (2021) manifiesta que la evaluación del rendimiento de los colaboradores se ha transformado en un aspecto vital para las organizaciones; es decir miden el rendimiento obtenido para manifestar qué trabajadores son más eficaces y productivos en la ejecución de sus actividades; muchas veces los colaboradores no muestran desenvolvimiento y desconocen sus deberes y responsabilidades por cumplir para llevar consigo una buena gestión. Asimismo, Pagan (2020) consideró la importancia de integrar a los trabajadores asistentes administrativos en áreas de trabajo para promover y facilitar procedimientos administrativos, porque el resultado de las ejecuciones debe ser eficaz para obtener resultados óptimos. Estas personas están a la altura aparte de la región administrativa, fomentando también la integración entre regiones eficacia de la comunicación.

En Perú, la gestión en las organizaciones administrativas es mal vista por parte de los ciudadanos, debido al déficit de resultado en las gestiones del gobierno ya sea por corrupción o ineficiencia en el desempeño de los trabajadores, Mora (2019) manifiesta que la gestión administrativa ha puesto en curso como base para el desarrollo los objetivos de controlar, planificar y generar la ejecución de las metas institucionales, con la finalidad de generar una brecha significativa entre los pobladores y los funcionarios municipales al momento de ejecutar los proyectos en beneficio a ellos mostrando una gestión transparente y eficiente. Asimismo, Pacherez y Marrufo (2020) consideran que las municipalidades repercuten gran déficit para contratar funcionarios públicos

debido a que su desempeño y desenvolvimientos profesional no es apto y esto ve reflejado en el resultado de sus acciones al no cumplir con las metas institucionales. Por otro lado, Espinoza y Chafloque (2018) sostienen que las organizaciones deben diseñar e implementar sistemas para la fiscalización del desempeño, que les permite detectar los erros de forma inmediata, eficiente y contengan limitaciones registradas con el fin de corregirlas y asegurar la consecución de los objetivos institucional, siendo uno de los más importantes que afectan el rendimiento profesional como son los salarios que reciben los trabajadores por su laboral, así como la estabilidad del trabajo que ofrece la institución y/o organización.

A nivel local, la gestión administrativa presenta deficiencias que afectan el rendimiento de los funcionarios y colaboradores, ya que cada gestión ha venido siendo duramente criticada al igual que la gestión del nuevo gobierno, ya sea en temas de diagnóstico en que se encuentran los servicios de esta manera repercutirá en la población. En el distrito de Santa, los trabajadores presentan una perspectiva que la gestión administrativa como enfoque público no es el más adecuado y factible para ejecutar los servicios y desarrollar actividades de forma ordenada y efectiva, siendo uno de estos la falta de control en la comunicación eficiente con sus trabajadores que se ve reflejado en el bajo desempeño de las labores administrativas básicas; como la fiscalización, el control, la planificación y la dirección. Es así que, el nuevo gobierno asumió el déficit de la anterior gestión dejando a su cargo servicios pendientes como la seguridad ciudadana, el saneamiento y alcantarillado, los mantenimientos de instituciones educativas y complejos deportivos, etc. Los colaboradores de la Municipalidad no cuentan con motivación por falta de incentivo que se ve reflejado en la baja productividad y falta de reforzamiento de sus capacidades en el desarrollo de sus actividades. Por lo tanto, se corre el riesgo que las gestiones administrativas de la entidad no logren con los objetivos y metas planteadas de manera institucional, esto también repercute en el incumplimiento de la prestación de servicios que demanda la población. Finalmente, se determinó que la Municipalidad cuenta déficit en el rendimiento profesional por parte de sus trabajadores que no son aptos, calificados para el desarrollo de la realización de metas y/o objetivos, perjudicando a la entidad, ya que no podrán lograr lo que se trazaron en un principio. Sin embargo, el trabajo de investigación servirá de conocimiento de

cómo se viene planificando, desarrollando y ejecutando la gestión administrativa de la Entidad, a fin de dar a conocer los criterios que puedan ser de objeto de mejora para la nueva gestión que se encuentra iniciando su periodo de gobierno.

La entidad se ha caracterizado por la falta de rendimiento y productividad en funcionarios. Ante esta problemática descrita, nos proponemos como pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa, 2023? Se justifica teniendo los criterios de conveniencia, relevancia social y metodológica. Por conveniencia, esta investigación tiene como finalidad poder administrar la gestión y el rendimiento del personal de los colaboradores para que tengan un alto rendimiento laboral. Socialmente, porque la entidad debe cumplir con las institucionales y beneficiará a la población del distrito de Santa. Metodológicamente, porque se aplicará el cuestionario-encuestas dirigidas a los colaboradores de la entidad, los cuales demostrarán la validez y confiabilidad en su aplicación, y serán utilizados para futuras investigaciones.

De nuestros objetivos de investigación, tenemos el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión y el desempeño laboral en los colaboradores de la M.D.S, 2023; y, objetivos específicos descriptivos, tenemos: Describir el nivel de gestión administrativa en los colaboradores, describir el nivel de desempeño laboral en los colaboradores. Y, de los objetivos correlacionales, se tiene: Determinar la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral en los colaboradores; Determinar la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral en los colaboradores; Determinar la relación que existe entre dirección y el desempeño laboral en los colaboradores; Determinar la relación que existe entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores.

De las hipótesis de investigación, planteamos como hipótesis general: **H_i** Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores. Y, de las hipótesis específicas correlacionales, tenemos: **H_{i1}** Existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral en los colaboradores; **H_{i2}** Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en los colaboradores; **H_{i3}** Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en los colaboradores; **H_{i4}** Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral en los colaboradores.

I. MARCO TEÓRICO

De los estudios realizados en relación a nuestras variables en estudio, en el contexto internacional, tenemos: Olortino (2021) establece relación entre la administración y el sistema de control interno, con enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional no experimental con una muestra de 30 empleados, se recogió información mediante el cuestionario empleando la escala de Likert, con una prueba no paramétrica rho Spearman, se concluye que: Si existe relación de nivel alto $\rho=0.730$ y significativa $p= 0.000<0.05$ entre variables de estudio. Asimismo, Pacheco et al. (2018) analizaron la gestión administrativa en centros educativos, con un diseño descriptivo transversal, se empleó una muestra de 25 instituciones rurales a través del cuestionario con la escala de Likert, con una confiabilidad $\alpha = 0.87$, concluyeron que: no existe un enfoque de gestión dominante en las I.E. y el uso de las técnicas en la gestión es moderada.

Pedraza (2020) describe sobre el desempeño laboral y compromiso organizacional del capital humano a través del desempeño en instituciones, con un enfoque cuantitativo, no experimental, se recogió información a través de encuestas con una muestra de 84 personas, obteniendo información necesaria para determinar si los trabajadores cuentan con experiencia, habilidades y conocimientos en función a sus labores. Por lo cual, se concluye que: se debe tener en cuenta esos aspectos para la mejora de imagen institucional y el logro de sus objetivos que favorecen mejorar las competencias de sus trabajadores y al desempeño laboral. También, Rodríguez et al. (2020) manifiestan sobre el trabajo en grupo y desempeño laboral, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental tipo descriptivo, con una muestra de 78 trabajadores del Gobierno Municipal de Girón, recopilaron información a través del cuestionario. Concluyeron que: el 93.6% de trabajadores promueven que deben mejorar las herramientas tecnológicas de cada institución para ayudar a que estén comprometidos y desempeñen sus actividades y logren alcanzar sus objetivos de cada institución, es decir garantizará mayor productividad entre institución e trabajador.

Soto (2018) determinó la relación entre gestión administrativa y rendimiento profesional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental descriptivo correlacional, recogió información de datos a través del cuestionario con una muestra de 80 trabajadores, con una prueba de estudio no paramétrica de Spearman, concluye que: si existe correlación entre las variables cuyo coeficiente de rho = 0.702 lo que indica que la muestra es alta y directa entre dichas variables. Asimismo, Tobar (2022) identificó como se relacionan y cómo pueden constituirse en factores causales del desempeño laboral en la gestión municipal de Gobiernos Locales, con enfoque cuantitativa, correlacional transversal, recogió información con encuestas con muestra de 40 personas de todo los servidores públicos, mediante sus resultados obtenidos, concluye que: si existe relación entre las variables y puesto que deben integrar una política de recursos que permitan identificar y fortalecer las habilidades de cada trabajador incluyendo el cumplimiento de planes estratégicos y operativos para mejor el desempeño de sus funciones.

Tuesta et al. (2021) dan a conocer el desempeño laboral del personal administrativo en entidades públicas, con una metodología cuantitativa con nivel descriptivo, con una muestra de 188 trabajadores administrativos, donde se confirmó que el incentivo monetario es efectivo para mejorar el nivel de rendimiento profesional quienes concluyen que: los indicadores estadísticos determinaron que si existe una alta correlación entre el desempeño con el incentivo del personal administrativo y su nivel académico de los trabajadores del sector público y también el nivel profesional influye de manera positiva en el desempeño.

En el contexto nacional, se han desarrollado investigaciones significativas, citaremos de acuerdo al estudio de nuestras variables, tenemos: Campos et al. (2019) plantearon determinar la relación entre rotación y el rendimiento profesional de los profesionales, con un estudio correlacional de corte transversal aplicando un muestreo no probabilístico de 29 profesionales, recogieron información a través de las encuestas, donde la primera variable se obtuvo de $\alpha_1=0,729$ y la segunda variable de $\alpha_2=0,861$. Concluyeron que: No existe relación, ya que la variable rotación en su dimensiones no fueron adecuadas en cuanto al aspecto de cada trabajador.

Chávez y Huamán (2018) propusieron establecer la relación entre gestión

administrativa y la productividad de los empleados, con una metodología cuantitativa de sección transversal, una muestra piloto de 15 empleados mediante el programa SPSS. Concluyeron que: si existe correlación entre las variables y el coeficiente $\rho = 0.585$, indica que la relación fue positiva moderada. Por otro lado, Choquecahuana (2020) determinó la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento profesional de los trabajadores de la Ugel, con un enfoque cuantitativo, correlacional no experimental; recogió información a través de las encuestas con una muestra de 29 trabajadores donde se determinó que el coeficiente de $\alpha = 0,85$ para ambas variables; entonces el autor concluye que: si existe correlación positiva alta mediante la correlación de Spearman cuyo coeficiente fue $\rho = 0,376$ donde se describe si hay relación entre estas variables.

Ferrer (2017) determinó la relación entre gestión administrativa y el rendimiento profesional de sus colaboradores, con una muestra 121 empleados y enfoque cuantitativo, diseño de investigación descriptivo correlacional, quien concluye que: Si existe relación con una $\rho = 0,776$ alta y significativa $p = 0.00 < 0,05$ porque indica que las características entre ambas variables si se relacionan. Asimismo, Lozano (2021) determinó la relación entre la gestión administrativa y rendimiento profesional de estudio de los trabajadores, con un enfoque cuantitativo diseño no experimental, con una muestra de 57 trabajadores de la cual se aplicó cuestionarios para recopilar información, concluye que: si existe correlación muy alta entre variables; por lo cual, cuando la gestión administrativa es eficiente entonces el rendimiento profesional será eficiente.

Machuca (2018) manifiesta en relacionar las variables en estudio de gestión administrativa y rendimiento profesional, con una muestra censal a 60 empleados de una empresa de mantenimiento, de tipo transversal descriptivo correlacional, concluye que el valor de Spearman $\rho = 0,751$ considerando que si se acepta la hipótesis en estudio. Por otro lado, Quispe (2016) da conocer la relación entre la responsabilidad social, la gestión administrativa y el rendimiento profesional, con un diseño no experimental correlacional, aplicaron cuestionarios a 115 pobladores y maestros; de igual forma, se determinó que la confiabilidad de la rendición de cuentas es $\alpha = 0.822$, liderazgo $\alpha = 0.866$ y efectividad $\alpha = 0.895$. De ello concluye que: existe relación directa entre las variables.

Pariona et al. (2021) determinaron la relación entre el clima organización y el rendimiento laboral del personal administrativo, con una muestra de 60 empleados; además fue un diseño no experimental cuantitativo, se concluye que si existe significancia entre las variables que enfatizan el compromiso, para compartir metas personales, lo que significa que aún en un clima organizacional, el desempeño profesional es insuficiente. De igual manera, Roldán (2018) estableció la relación entre la gestión administrativa y el proceso de cobranza en los socios, utilizó el método de correlación descriptivo cuantitativo con una muestra de 79 socios, la recolección de datos se hizo por encuestas, y se aplicó con el programa SPSS, se concluye que: el coeficiente $\rho = 0.799$ es muy positivo, por lo tanto, hay una relación significativa entre variables.

Rodríguez (2018) con el objetivo determinar el desempeño laboral y el clima organizacional como predictores importantes, recogió información a través de encuestas con una muestra de 96 trabajadores de la región del Maule, utilizando métodos cuantitativos no experimentales, concluyó que: si existe significancia entre ambas variables y que el desempeño predice significativamente el comportamiento oficial y el comportamiento personal.

Del mismo modo, Rodríguez y Lechuga (2019) propusieron evidenciar los causas y niveles del rendimiento laboral de los docentes, con una metodología cuantitativa descriptiva y diseño no experimental transaccional, recogieron información a través de encuestas con una muestra total de 84 sujetos mediante la escala de Likert para nuestra confiabilidad. Por lo tanto, concluyeron que: se requiere mayor motivación en los factores de rendimiento para alcanzar los niveles más altos y tener una buena comunicación organizacional.

Silva (2018) determinó la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento de los empleados, con un enfoque cuantitativo diseño no experimental, con una muestra de 80 personas, utilizó cuestionarios para recolectar datos y concluyó que: la correlación fue muy alta con un coeficiente $\rho = 0.960$ y significancia $p = 0.000 < 0.05$, lo cual rechaza la H_0 y acepta la H_a

.También, Sanchez et al. (2020) describen el objetivo determinar la correlación entre la capacitación y el rendimiento laboral en un hospital infantil, con un enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental, utilizaron la encuesta para recoger información con una población censal de 86 enfermeras; concluyeron que: si existe evidencia para afirmar que ambas variables se relacionan significativamente siendo el coeficiente de correlación $\rho=0.778$, en la cual presenta una correlación alta entre la capacitación y rendimiento laboral.

Asi mismo, Vera y Suárez (2018) manifiestan el objetivo de analizar el clima organizacional en el rendimiento profesional de los servidores públicos, donde se evidencia que el desempeño es insuficiente, donde incide en la calidad del servicio y la disminución de la productividad, lo que se refleja en las metas de las empresas o unidades que terminan, es que las empresas no valoran a sus empleados y valoran el desempeño de sus funcionarios en función de los resultados que necesitan alcanzar como empresa para ser productiva.

De las teorías que fundamentan nuestra investigación de la variable gestión administrativa tenemos a Stoner et al. (2015) manifiesta que la gestión administrativa, proporciona habilidades y destrezas de manera competitiva y constante en las entidades de manera que logres planificar, organizar, dirección y control del trabajo de los miembros de la entidad. También agregan que la administración se refiere a el uso de los recursos disponibles para una entidad para lograr las metas establecidas. Por otro lado,

Chiavenato (2019) sostiene que la gestión administrativa es un proceso abierto de planificación, organización, dirigir y supervisar. Porque todas estas facultades administrativas están interrelacionadas, la gestión administrativa está directamente relacionada con la cooperación y apoyo de un grupo de personas, porque funciona como un sistema abierto donde personas competentes trabajan solas y juntas, por lo cual las metas y objetivos de la empresa son alcanzables.

Chiavenato (2011) señala que es un proceso de combinación de los factores necesarios para incrementar el rendimiento de los diversos componentes de la empresa a través de un uso de efectividad y eficiente de los recursos (p.79). También Robbins y Coulter (2014) explican que la gestión administrativa se

refiere a la coordinación y control eficiente y eficaz del trabajo de los compañeros de trabajo. Según el autor, la dirección ejecutiva es un proceso que todo directivo debe seguir para alcanzar el propósito de las metas de la entidad. Por lo tanto, Hellriegel (2009) indica que la gestión administrativa sea eficaz, el administrador debe desarrollar competencias básicas como la gestión personal, la comunicación y el trabajo en equipos, por lo que debe realizar cuatro funciones principales de manera efectiva ya que ellos planifican, organizan, administran y lideran (p.21). Acorde a lo expuesto, la gestión administrativa es la base primordial para el control económico; el planeamiento y la toma de decisiones para lograr un mejor servicio a la población que es la razón de existir de las instituciones.

De las dimensiones o aspectos que comprende el estudio de nuestra variable gestión administrativa, Stoner et al. (2015, p.88) describe brevemente que existe cuatro dimensiones básicas, la planificación, organización, dirección y control. De la planificación implica que todo personal administrativo piensan en alcanzar sus metas de manera sistemática, cumpliendo con los objetivos y lograr establecer planes estratégicos; de la organización depende de recursos humanos a contratar, teniendo conforme una estructura organizacional del personal que asumirá los cargos para lograr tener una buena comunicación entre áreas dependientes; de la dirección implica motivar a los trabajadores para realizar sus actividades en equipos de trabajo y asumiendo el liderazgo para lograr la productividad de las metas y del control es establecer o medir el desempeño de cada trabajador para mantener estándares de alto nivel que detecten algunas desviaciones en el desempeño y así pudiendo establece medidas de control.

También Gonzales (2020) describe cuatro dimensiones como la planificación, el análisis del futuro y la utilización en función del mismo provenir; en la organización busca la relación entre el nivel y deberes de quienes forman parte de esos ingresos de la entidad; en la dirección trata de orientar, direccionar a la entidad para su funcionamiento y lograr el buen rendimiento y del control trata de supervisar y monitorear las directivas de acuerdo a los planes adoptados mediante una evaluación respectiva a través de control de procesos intermitentes que surgen en la entidad. Por otro lado,

Chiavenato (2012) sostiene que la planificación destina, orienta y brinda información que pretende alcanzar la entidad, analizando y determinando las mejores condices de la administración; de la organización se encarga de la clasificación interna de la entidad, de manera compatible a lo establecido con anterioridad; de la dirección implica el motivar e estimular a los trabajadores para el cumplimiento de sus actividades, labores e interacción eficaz y del control comprende evaluar el grado de efectividad y eficiencia, evaluando dimensiones como calidad, periodo, lugar y satisfacción De las dimensiones precisadas por los autores, para nuestra investigación consideramos recoger información de las dimensionessostenidas por Stoner.

De la variable desempeño laboral, Chiavenato (2019) sostiene que el desempeño son actos y comportamientos de los empleados relacionados con el logro de los objetivos corporativos. De hecho, se ha demostrado que el buen rendimiento laboral es la fortaleza más importante de una organización (p.236). Asimismo, Robbins y Timothy (2013) afirman que el desempeño laboral es un proceso efectivo para que los empleados realicen su trabajo dentro de la organización y es esencial para que la organización logre sus objetivos y funcione con una mayor motivación y satisfacción laboral en el lugar de trabajo (p.36).

Pashanasi et al. (2021) manifiestan que méritos del desempeño laboral del sector público para cerrar las brechas son las habilidades del personal que cuentan con el perfil de trabajo, cuya finalidad es de desarrollar estrategias de mejoramiento y mejora que faciliten el logro de las metas y/o resultados planificados. El desempeño es el comportamiento del personal en relación teniendo en cuenta las metas establecidas por la organización en un momento determinado tiene en cuenta las prácticas de gestión y la cultura de la empresa. Por tanto, se entiende como eficiencia en el trabajo, como un ejercicio evaluación continua que se realiza para el desarrollo del personal (Toala et al. 2017).

Por lo manifestado, el desempeño laboral cubre esa acción de todo trabajador al desempeñarse en sus actividades otorgando el cumplimiento de las metas y/o proyectos a ejecutar o propuestos como institución.

De las dimensiones o aspectos que comprende el estudio de nuestro variable desempeño laboral, Robbins y Timothy (2013) identifican que hay cuatro dimensiones como la capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia y perfil del trabajador. De la capacidad laboral, lo relaciona con las actitudes que demuestra el trabajador, basadas en la experiencia de habilidades y conocimiento para desempeñar sus actividades que están orientadas a los resultados; del desenvolvimiento es la capacidad para desarrollar y potenciar las habilidades comunicativas, este proceso lograra la relación entre colaboradores, trayendo consigo el bienestar social y experiencia personal; de la eficacia capacidad que desarrollar cada trabajador para alcanzar sus objetivos propuestos dentro de la entidad que labora, teniendo la optimización del tiempo y recursos, cumpliendo los objetivos para una determinada actividad establecida en un tiempo y asumiendo la responsabilidad de cada trabajador para obtener buenos resultados y del perfil del trabajador refiere a las características y comportamientos que definen al trabajador y teniendo como identificación institucional la cual está conformada por el conjunto de atributos que identifican a la institución.

Por otro lado, Robbins y Judge (2017) describen tres dimensiones para medir el desempeño laboral, el desempeño de la tarea, civismo, obstáculos a la productividad. Se entiende el desempeño de la tarea como el cumplimiento de los deberes y responsabilidades del empleado de acuerdo a su perfil en el ambiente de trabajo para la prestación del servicio.; del civismo son acciones tomadas por los trabajadores para crear un ambiente de trabajo positivo; y del obstáculo a la productividad es todo lo que amenaza a la organización dentro de la organización, es decir, del lado del empleado.

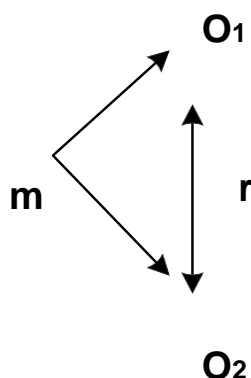
De las dimensiones precisadas por los autores, para nuestra investigación consideramos recoger información de las dimensiones sostenidas por Robbins y Timothy.

II. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio pertenece al enfoque cuantitativo Wright et al. (2016) este enfoque tiene como objetivo probar teorías utilizando la lógica deductiva mediante la recopilación de evidencia de validez y confiabilidad, la investigación es básica, transversales y no experimentales. Del mismo modo, Sampieri (2018) señala que se utiliza la recopilación de datos para probar hipótesis y, por lo tanto, demostrar su confiabilidad con cálculos numéricas y análisis estadísticos.

El diseño de investigación a utilizar es correlacional simple y bivariado porque se pretende medir el nivel de variables.



Dónde:

m: Colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa

O₁: Medición de la variable: Gestión administrativa

O₂: Medición de la variable: Desempeño laboral

r: relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

V₁: Gestión administrativa

Definición conceptual. - Proporciona habilidades y destrezas de manera competitiva y constante en las entidades de manera que logres hacer un plan, estructuras, presidir y supervisión del trabajo de los miembros de la entidad. También agregan que la administración se refiere a el uso de los recursos disponibles para una entidad para lograr las metas establecidas (Stoner et al. 2015, p.7).

Definición operacional. - Planifica un conjunto de acciones a lograr mediante los objetivos propuestos en las entidades y para ello se necesita la planificación, organización, dirección y control.

V₂: Desempeño laboral

Definición conceptual. - Es un proceso efectivo para que los empleados realicen su trabajo dentro de la organización y es esencial para que la organización logre sus objetivos y funcione con una mayor motivación y satisfacción laboral en el lugar de trabajo (Robbins y Timothy, 2013, p.36).

Definición operacional. - Está relacionado con la eficacia, o tiempo, que muestran los trabajadores durante el despliegue o la capacidad al desarrollar las actividades laborales a través del desenvolvimiento dentro de la empresa, cuyo perfil debe ser el requerido y necesario para cubrir los estándares como institución.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se trabajó con una muestra de 40 colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa, cabe señalar que en este caso no se realizó un muestreo, debido a que no se seleccionó una muestra representativa de toda la población. Según Ventura (2017) es el grupo de elementos que poseen ciertas particularidades que se pretenden investigar (p.648).

Tabla 1

Muestra de los colaboradores administrativos de la MDS

ÁREAS DE ESTUDIOS	CANTIDAD
G.I.D.U.R	10
G.A.F	10
G.P.P.E	10
G.D.E.P.E	10
TOTAL	40

Fuente: Elaboración Propia

Criterios de inclusión: Se conformó por los colaboradores administrativos de la Municipalidad distrital de Santa.

Criterios de exclusión: No se considerará a otro colaborador que no trabaje en la Municipalidad distrital de Santa.

Unidad de análisis: Un colaborador de la Municipalidad distrital de Santa.

3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para la recolección de información que utilizaremos será la encuesta, que de acuerdo Fink (2002, p.2) es un sistema de recopilación de información y este sistema de encuestas implica operar los datos y reportar los resultados de acuerdo a la información recopilada.

Además, se utilizarán dos instrumentos - cuestionarios de preguntas cerradas con respuestas de tipo Escala de Likert (Siempre 5, Casi siempre 4, A veces 3, Casi nunca 2, Nunca 1). Se medirá por cuestionarios para ambas variables con 24 ítems para cada uno.

La validez, se determinó bajo el juicio de tres competentes, la cual Anastasi (1997) la validez se determina mediante una interpretación razonable y apropiada de los datos obtenidos por el medidor como resultado del

análisis; también Uttkin (2006) sostiene que las personas son los expertos en trayectoria al tema que puedan regir evidencias, juicios y valoraciones; es decir desde la medición de la confiabilidad de sus cuestionarios de preguntas hasta la validación de contenido. Asimismo, Straub (2004) sostiene que una prueba tiene una validez si el contenido de la prueba parece ser meramente relevante para la persona que lo realiza. La validez fue exigida bajo una revisión de especialistas temáticos y metodólogos de la asignatura.

La confiabilidad del instrumento, según refiere Campo y Oviedo (2018, p. 210) son puntos o reactivos que forman parte de una escala que correlacionan entre ellos, el tamaño con el que miden un mismo constructo; es decir si muestra una alta correlación la escala será de alto grado de homogeneidad con la variable en estudio. Por otro lado, Martínez (2016), manifiesta que la confiabilidad se puede usar para predecir la cantidad de variación que puede existir en la clasificación de las preguntas como resultado se obtendrá de factores irrelevantes aleatorios. La confiabilidad de los cuestionarios a utilizar se definió por medio de la prueba estadística de, se obtuvo $\alpha = 0.913$ lo que indica que el primer instrumento es alto; $\alpha = 0.917$ para el segunda instrumento, indicando que podemos aplicarlo porque es de confiabilidad alta.

3.3. Procedimientos

Los datos se recogieron de una población en estudio a realizar, teniendo en cuenta el problema actual, para el estudio se consideró como instrumento el cuestionario teniendo en cuenta la matriz de operacionalización de la variable , luego fueron aprobados por los expertos para verificar su confiabilidad por medio el Alfa de Cronbach y recogieron información a través de la prueba piloto, consecutivamente se presentó una solicitud para el permiso de recopilación de datos a la entidad de estudio, con una respuesta afirmativa y seguidamente se utilizaron estos medios a la población en estudio y fueron desarrollado con el software estadístico SPSS v.26 y se representaron mediante tablas y gráficas para su análisis.

3.4. Método de análisis de los datos

Estadística Descriptiva: Se utilizan para resumir datos de manera jerárquica al describir la relación entre variables, mediante el programa estadístico SPSS. Las estadísticas descriptivas precisan los datos en un resumen más simple, a través de tablas, gráficas o figuras (Kaur et al.2018).

Estadística Inferial: Consiste en estudiar e interpretar ambas variables mediante el software SPSS. Se realizaron pruebas de hipótesis utilizando el coeficiente de rho de Spearman, con el objetivo determinar y medir el grado de relación de estas variables que son de categoría ordinal. Inguillay et al. (2019) manifiesta que la persona debe estar comprometida con la realización de investigaciones debe considerar la importancia de la ética en este tipo de investigación. Conocer las reglas de citación y referencia es importante para que los investigadores no corran el riesgo de ser culpados o de que les roben sus ideas. Incluso en frases y artículos completos.

3.5. Aspectos éticos

Según la Resolución de consejo universitario N° 0340-2021/UCV indica que en el artículo 7° la publicación de investigaciones; que los autores deberán ser partícipes de autorización para la publicación de su proyecto de investigación; también en el artículo 10° de los derechos del autor, nos dice que la UCV respeta los derechos del autor y sancionará a los investigadores que comentan plagio o copia en su proyecto de investigación, lo cual están atentando contra la ética de la universidad e investigación (Universidad Cesar Vallejo, 2021). De acuerdo con las normas APA, se mencionaron adecuadamente los derechos de autor y otras fuentes. Además, los datos recolectados en este estudio no incluyen ni hacen referencia a nombres de terceros sin su consentimiento.

II. RESULTADOS

Se presenta la prueba de normalización

Tabla 2

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

	rho	gl	p
Gestión administrativa	0.706	40	0.00
Desempeño laboral	0.823	40	0.00

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 2, como $p=0,000 < 0,05$; rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , los resultados no tienen una distribución normal, no paramétrica, por ende, se utilizará Rho (Spearman).

Objetivo general

Tabla 3

Correlación de las variables

	rho	p	n
Gestión Administrativa- Desempeño Laboral	0,667	0,000	40

Fuente: Anexo 04 de prueba de confiabilidad

Interpretación:

En la tabla 3, como $p=0,000 < 0,05$; existiendo semejanza entre variables, además la relación es considerable y la correlación ($\rho = 0,667$), es positiva y moderada.

Describir el nivel de variable 1

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la variable 1

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0 %
Malo	10	25 %
Bueno	24	60 %
Muy bueno	6	15 %
Total	40	100%

Fuente: Anexo 04 prueba de confiabilidad

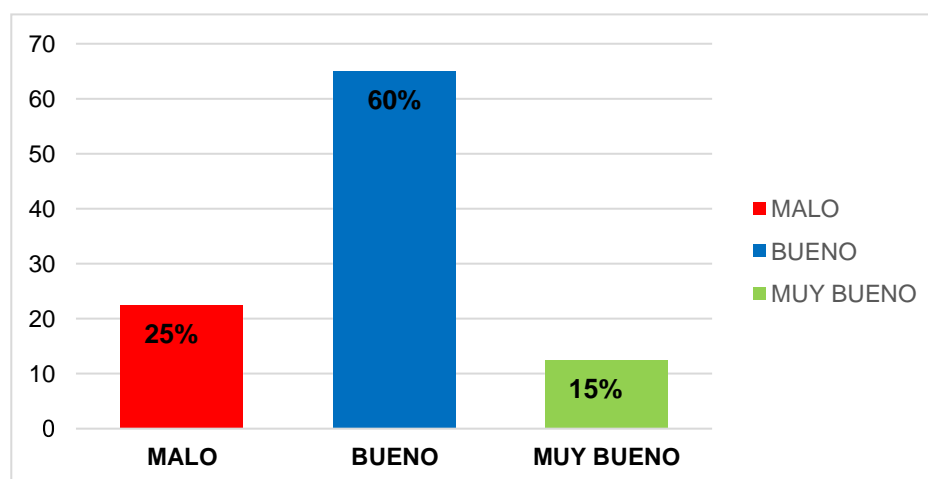


Fig.1 Diagrama de frecuencias del nivel de Gestión de la administración

Interpretación:

De la tabla 4 y figura 1, el 60% de los colaboradores opinan que el nivel alcanzado es bueno como parte de la gestión, un 15% consideran que es muy buena y el 25% manifiestan que es malo.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de variable 1

Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural								
Dimensión	Planificación		Organización		Dirección		Control	
Niveles	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	3	30%	0	0%	6	60%	3	30%
Bueno	6	60%	7	70%	4	40%	6	60%
Muy Bueno								
Bueno	1	10%	3	30%	0	0%	1	10%
Total	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Gerencia de Administración y Finanzas

Dimensión	Planificación		Organización		Dirección		Control	
Niveles	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo								
Malo	1	10%	0	0%	0	0%	1	10%
Bueno	4	40%	5	50%	6	60%	3	30%
Muy Bueno								
Bueno	4	40%	4	40%	3	30%	4	40%
Muy Bueno								
Bueno	1	10%	1	10%	1	10%	2	20%
Total	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Gerencia Planeamiento, Presupuesto e Informática

Dimensión	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	6	60%	2	20%	2	20%	5	50%
Bueno	3	30%	7	70%	7	70%	5	50%
Muy Bueno	1	10%	1	10%	1	10%	0	0%
Total	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Gerencia Desarrollo Económico y Promoción del Empleo

Dimensión	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0%	1	10%	0	0%	0	0%
Malo	5	50%	3	30%	6	60%	5	50%
Bueno	4	40%	5	50%	4	40%	5	50%
Muy Bueno	1	10%	1	10%	0	0%	0	0%
Total	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Fuente: Anexo 04 prueba de confiabilidad

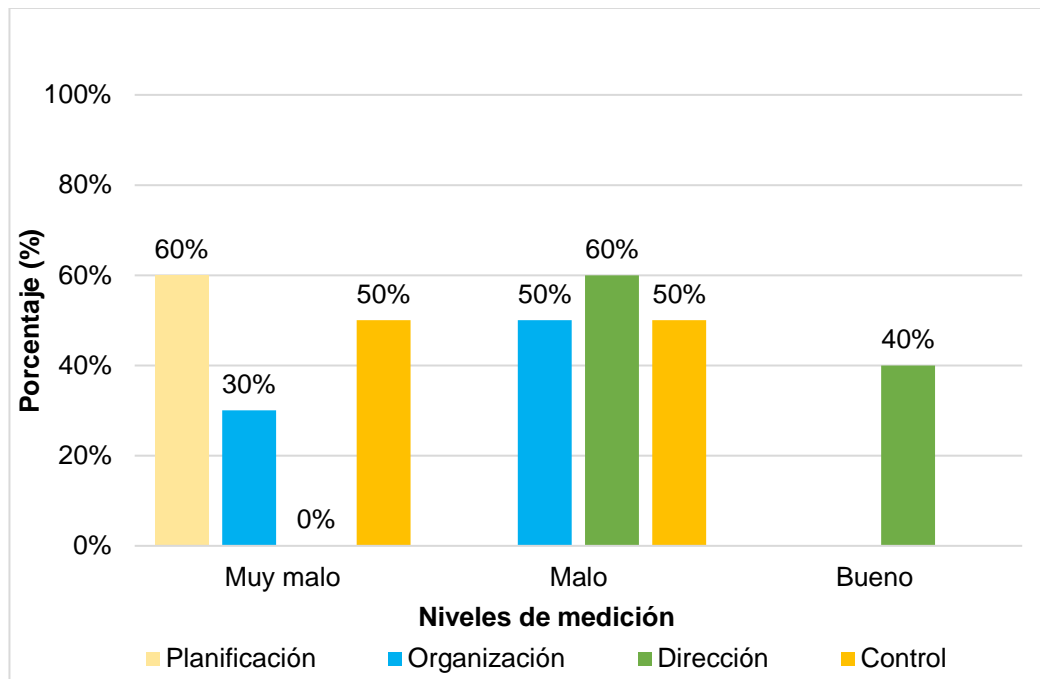


Fig.2 Diagrama de frecuencias de la gestión administrativa en los colaboradores.

Interpretación

De la tabla 5 y figura 2 de la muestra en estudio, el 60 % de los colaboradores de GPPI afirman que el plan se encuentra en un nivel malo; mientras que un 30% piensa lo contrario que es bueno y un 10% afirma que es muy bueno. Seguidamente los colaboradores de GIDUR afirman que un 70% que de la organización institucional es buena y un 30% consideran que es muy bueno.

Describir el nivel de desempeño laboral en los colaboradores

Tabla 6

Distribución de frecuencias de variable 2

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	16	40 %
Bueno	18	45 %
Muy bueno	6	15 %
Total	40	100 %

Fuente: Anexo 04 prueba de confiabilidad

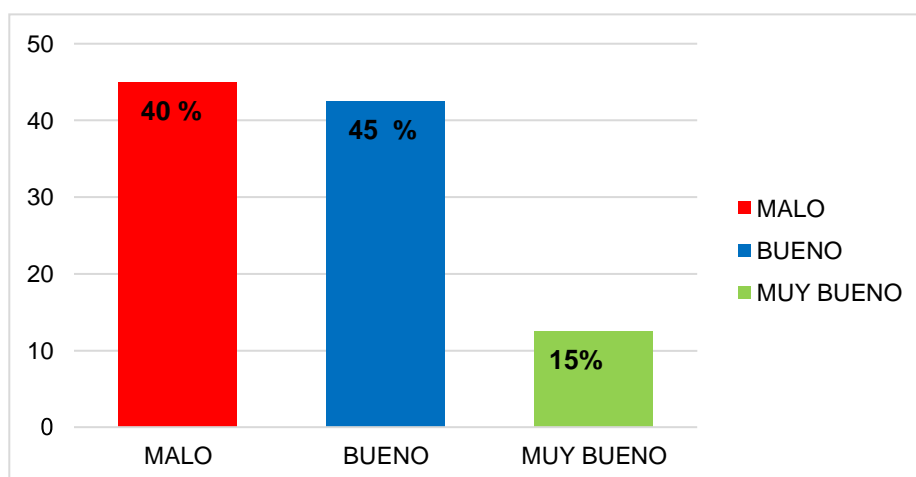


Fig.3 Diagrama de frecuencias del nivel de desempeño laboral

Interpretación:

De la tabla 6 y figura 3, se observa que el 15 % de los colaboradores perciben que su desempeño se encuentra en un nivel muy bueno, seguidamente el nivel bueno de un 45% y el 40% afirman que es malo.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de variable 2 según áreas administrativas

Gerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural

Dimensión	Capacidad Laboral		Eficacia		Desenvolvimiento		Perfil del trabajador	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	4	40%	4	40%	3	30%	3	30%
Bueno	6	60%	5	50%	7	70%	6	60%
Muy Bueno	0	0%	1	10%			1	
Bueno					0	0%		10%
Total	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Gerencia de Administración y Finanzas

Dimensión	Capacidad laboral		Eficacia		Desenvolvimiento		Perfil del trabajador	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0%	1	10%	1	10%	0	0%
Malo	8	80%	7	70%	7	70%	5	50%
Bueno	2	20%	2	20%	2	20%	5	50%
Muy Bueno	0	0%	0				0	
Bueno				0%	0	0%		0%
Total	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Gerencia Planeamiento, Presupuesto e Informática

Dimensión	Capacidad laboral		Eficacia		Desenvolvimiento		Perfil del trabajador	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0%	1	10%	0	0%	0	0%
Malo	10	100%	8	80%	6	60%	8	80%
Bueno	0	0%	1	10%	3	30%	2	20%
Muy Bueno	0	0%	0				0	
Bueno				0%	1	10%		0%
Total	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Gerencia Desarrollo Económico y Promoción del Empleo

Dimensión	Capacidad laboral		Eficacia		Desenvolvimiento		Perfil del trabajador	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	8	80%	9	90%	6	60%	2	20%
Bueno	2	20%	1	10%	4	40%	8	80%
Muy Bueno	0	0%	0				0	
Bueno				0%	0	0%		0%
Total	10	100%	10	100%	10	100%	10	100%

Fuente: Anexo 04 prueba de confiabilidad

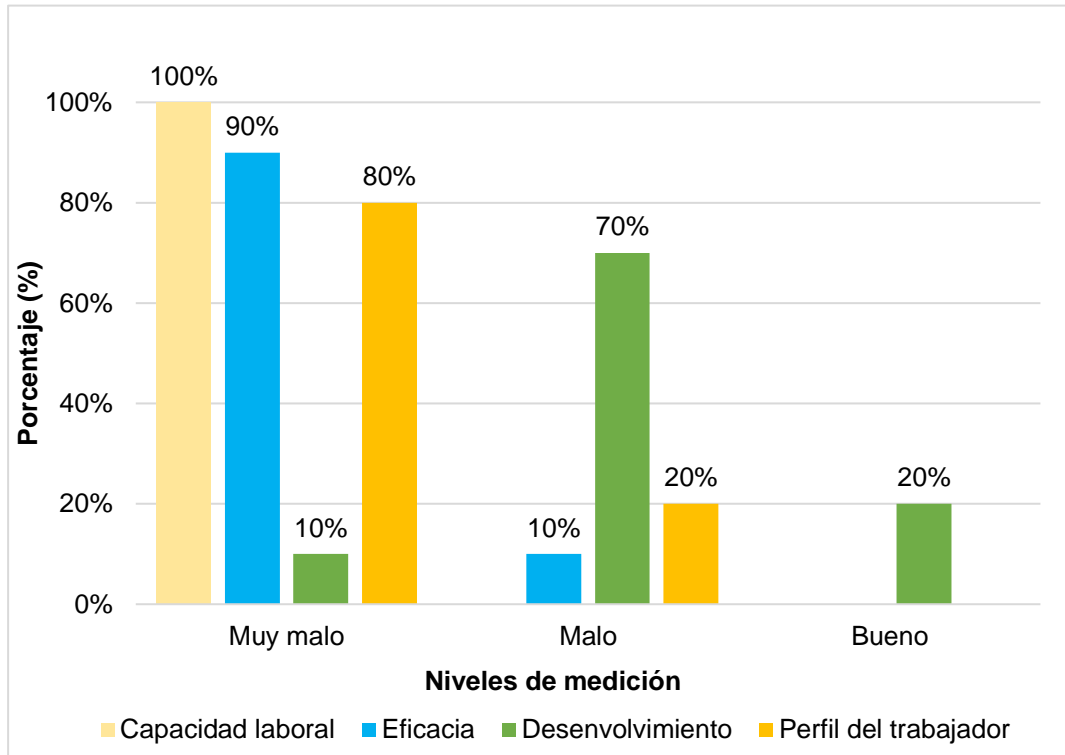


Fig.4 Diagrama de frecuencias del Desempeño laboral en los colaboradores.

Interpretación

De la tabla 7 y figura 4, se observa que el 100 % de los colaboradores de GPPI perciben que su capacidad laboral se encuentra en un nivel malo; mientras que los colaboradores de GDEPE afirman que un 90% que la eficacia es malo y un 10% consideran que es bueno.

Objetivo específico 1

Tabla 8

Relación de las planificación y variable 2

	rho	p	n
<i>Planificación –</i>			
<i>Desempeño</i>	0,567	0,000	40
<i>laboral</i>			

Fuente: Anexo 04 prueba de confiabilidad

Interpretación:

En la tabla 8, como $p=0,000 < 0,05$, existiendo similitud entre la planificación y variable 2, además la relación entre variables es considerable y la correlación ($\rho=0,567$), es positiva y moderada.

Objetivo específico 2

Tabla 9

Relación de la organización y variable 2

	rho	p	n
<i>Organización</i>			
– <i>Desempeño</i>	0.545	0.000	40
<i>laboral</i>			

Fuente: Anexo 04 prueba de confiabilidad

Interpretación:

En la tabla 9, como $p=0,000 < 0,05$, existiendo semejanza entre la organización y variable 2; además la relación es considerable y la correlación ($\rho=0,545$), es positiva y moderada.

Objetivo específico 3

Tabla 10

Relación de la dirección y variable2

	rho	p	n
<i>Dirección – Desempeño laboral</i>	0.482	0.002	40

Fuente: Anexo 04 prueba de confiabilidad

Interpretación:

En la tabla 10, como $p=0,002 < 0,05$, existiendo semejanza entre la dirección y variable 2 en colaboradores, además la relación es considerable y la correlación ($\rho = 0,482$), es positiva y moderada.

Objetivo específico 4

Tabla 11

Relación de la control y variable 2 en los colaboradores.

	rho	p	n
<i>Control – Desempeño laboral</i>	0.433	0.005	40

Fuente: Anexo 04 prueba de confiabilidad

Interpretación:

En la tabla 11, como $p=0,005 < 0,05$, si hay semejanza entre el control y variable 2, además la relación entre las variables es considerable y la correlación ($\rho = 0,433$), es positiva y moderada.

III. DISCUSIÓN

Se pudo observar que existe ciertas dificultades en la gestión administrativa en las entidades municipales, que ha hecho que se tomen acciones improvisadas que generan diferentes reacciones en los colaboradores y por ende se refleja en el malestar de los usuarios. Los instrumentos que se determinaron para recoger la información fueron orientados para cada una de las variables en estudio tanto para la gestión administrativa, como también para el desempeño laboral.

A continuación, presentamos los resultados, los cuales son discutidos mediante los objetivos:

De acuerdo, a la tabla 3, como $p=0,000 < \alpha=0,05$; existiendo relación significativa entre variables, además la relación entre las variables es considerable y la correlación ($\rho = 0,667$), es positiva y moderada. Este resultado es fundado por Chiavenato (2011) señala que es un proceso de factores necesarios para incrementar el rendimiento de los diversos de la empresa con efectividad y eficiente; asimismo Toala (2017) manifiesta que el desempeño es el comportamiento del personal en relación teniendo en cuenta las metas establecidas por la organización en un momento determinado tiene en cuenta las prácticas de gestión y la cultura de la empresa. Por tanto, se entiende como eficiencia en el trabajo, como un ejercicio evaluación continua que se realiza para el desarrollo del personal. Asimismo, encajan con lo hallado por Olortino (2021) demostró que existe similitud de nivel fuerte entre las variables ($\rho=0,730$ $p=0.000 < 0,05$), lo que implica que mejor gestión administrativa habrá mayor nivel de control interno, de igual modo coincide con Soto (2018) quien alcanzó un nivel alto y positivo ($\rho=0,702$) entre variables. De lo que podemos deducir que, si existe una correlación entre las variables de estudio debido a que se pueden realizar cambios de mejora como gestión, y esto influiría en la destreza laboral de los funcionarios lo que se verá incrementada dentro de la entidad para llevar consigo el éxito de una gestión administrativa.

Asociado al primer objetivo descriptivo, De tabla 4 y figura 1, se analizó que 60% de colaboradores del municipio opinan que el nivel alcanzado es bueno como parte de la gestión, un 15% consideran que es muy buena y el 25% manifiestan que es malo.

Estos resultados se ajustan a los sostenido por Stoner et al. (2015) expresan que proporcionan habilidades y destrezas de manera competitiva y constante en las entidades de manera que logres planificar, organizar, presidir y control de las actividades de los funcionarios. Además, los resultados obtenidos son hallados por Tobar (2022) que afirma que la gestión administrativa es de nivel alto y depende de los planes estratégicos y operativos para seguir mejorando en cuanto a la gestión; asimismo con lo hallado por Rodríguez et al. (2020) que la gestión administrativa debe impulsar en las herramientas estratégicas para la entidad con el fin de generar mayor productividad entre institución e trabajador, logrando logren alcanzar sus objetivos y metas. De lo que se puede inferir que los empleados opinan que la gestión es buena, se deduce que hay correcta administración por la entidad y colaborador y así estos se conviertan en buenas acciones a las soluciones de los usuarios.

Asociado al segundo objetivo descriptivo De la tabla 5 y figura 2 de la muestra en estudio, el 60 % de los colaboradores de GPPI afirman que su plan se encuentra en un nivel malo, por falta de estrategias y metas estándares como área; mientras que un 30% piensa lo contrario que es bueno y un 10% afirma que es muy bueno, debido a se rigen de sus metas por cumplirlas. Seguidamente los colaboradores de GIDUR afirman que un 70% que de la organización institucional es buena y un 30% consideran que es muy bueno, debido a que esta jerárquicamente estructurado por áreas para una buena atención con los usuarios. De la tabla 6 y figura 3, se analizó que el 15 % de colaboradores de perciben que su rendimiento es muy bueno, seguidamente el nivel bueno de un 45% y el 40% afirman que es malo.

Del mismo modo, la tabla 7 y figura 4, se observa que el 100 % de los colaboradores de GPPI perciben que su capacidad laboral se encuentra en un nivel malo debido al clima laboral dentro de su entorno; mientras que los colaboradores de GDEPE afirman que un 90% la eficacia es mala, debido a la falta de comunicación y liderazgo entre empleador e jefe y un 10% consideran que es bueno. Por lo tanto, la entidad debe promover la capacitación del personal para fortalecer su desempeño académico y tener en cuenta que hay que adoptar políticas de motivación y formación del personal para mejorar su área y garantizar una adecuada seguridad laboral, con el fin de asegurar una mejor eficiencia en la producción y el trabajo y, por ende, un mejor servicio.

Estos resultados se ajustan a los sostenidos por Robbins y Timothy (2013) expresan que el rendimiento es un proceso efectivo para que los empleados realicen su trabajo dentro de la organización y es esencial para que la organización logre sus objetivos y funciones con una mayor motivación y satisfacción laboral en el lugar de trabajo. Además, los resultados obtenidos son corroborados con los encontrados por Pedraza (2020) afirma que el rendimiento de los funcionarios en instituciones es alta y se debe considerar la experiencia, habilidades y conocimientos en función a sus labores, teniendo en cuenta los aspectos para la mejora de la imagen institucional y Chiavenato (2019) define que el desempeño son actos y comportamientos de los empleados que están relacionados con el logro de los objetivos corporativos. De hecho, se ha demostrado que el buen rendimiento laboral es la fortaleza más importante de una organización; también con lo hallado por Rodríguez y Lechuga (2019) que se requiere mayor motivación en los factores de desempeño para alcanzar los niveles más altos y tener una buena comunicación organizacional. De lo que se puede inferir que los empleados del municipio presentan un buen desempeño laboral debido a su resultado importante para el desarrollo de sus funciones evidenciando que debe incentivarse las habilidades interpersonales, siendo las más

En la tabla 8, como $p=0,000 < 0,05$, existiendo semejanza entre la planificación y variable 2, además la relación entre es notable y la correlación ($\rho=0,567$), es positiva y moderada.

Este resultado es fundado por Stoner et al. (2015) que considera que la planificación implica que el personal administrativo piensa en alcanzar sus metas de manera sistemática, cumpliendo con los objetivos y lograr establecer planes estratégicos. Estos resultados coinciden con los hallados por Chávez y Huamán (2018) quienes encontraron que existe relación entre las variables ($\rho = 0.585$; $p = 0.000 < \alpha = 0,05$), lo que implica que mientras se tome acciones de mejora en la planificación, los colaboradores de la M.D.S. deberán desarrollar mayor valor en su desempeño laboral para mejorar el trabajo de sus colaboradores; es por ello que se debe considerar decisiones acertadas para brindar seguridad tanto al colaborador e institución para el bien de la labor.

En la tabla 9, como $p = 0,000 < 0,05$, existiendo significancia entre la organización y variable 2; además la relación es notable y la correlación ($\rho = 0,545$), es positiva y moderada. Este resultado es fundado por Chiavenato (2012) sostiene que es la estructuración interna de la entidad, de manera compatible a lo establecido con anterioridad. Estos resultados son moderados y alto con los hallados por Palomino y Sueno (2017) encontraron que existe semejanza muy importante entre ellas ($\rho = 0.858$), esto significa que los funcionarios deben presentar medidas de mejora en la estructuración de la gestión para lograr la visión como fundamento de la institución.

En la tabla 10, como $p = 0,002 < 0,05$, existiendo semejanza entre la dirección y variable 2, además la relación es notable y la correlación ($\rho = 0,482$), es positiva y moderada. Este resultado es fundado por Stoner et al. (2015) quien sostiene que la dirección implica motivar a los trabajadores para realizar sus actividades en equipos de trabajo y asumiendo el liderazgo para lograr la productividad de las metas. Estos resultados son moderados, alto y directa con los hallados por Soto (2018) analizó que hay semejanza alta entre ellas ($\rho = 0.702$) lo que implica que se debe tomar acciones de mejora en la dirección para orientar a los colaboradores a desarrollar e garantizar el desempeño de las funciones de manera eficiente brindando todo el esfuerzo de cada colaborador de dicha institución.

En la tabla 11, como $p=0,005<0,05$, por tanto, si hay semejanza entre el control y variable 2, además la relación entre las variables es considerable y la correlación ($\rho = 0,433$), es positiva y moderada. Este resultado es fundado por Stoner et al. (2015) quien sostiene que el control es establecer o medir el desempeño de cada trabajador para mantener estándares de alto nivel que detecten algunas desviaciones en el desempeño y así pudiendo establece medidas de control. Estos resultados son moderados, alto y directa con los hallados por Roldán (2018) semejanza con un ($\rho= 0.799$), consiste en que el control como parte del desempeño se deberá verificar si el ambiente laboral está cumpliendo con las labores otorgados o si existen debilidad en algunas áreas de trabajo.

Con todo lo encontrado, se puede decir que dentro de la entidad la gestión administrativa cumple un factor importante en el buen funcionamiento de la municipalidad y esto se dá a partir de la planificación porque cada acción debe estar planificado y estructurado para su ejecución, además de la organización porque sin ella no se podría concretar las funciones de cada uno de los trabajadores, también otro factor importante es la dirección ya que a partir de las decisiones de los encargados de la institución se puede concretar los planes a desarrollar y por último la evaluación para poder medir en cuanto va el progreso según los objetivos trazados, todo ello si tiene mucho que ver con la productividad laboral de cada uno de los colaboradores que cada día se esfuerzan por cumplir sus metas.

IV. CONCLUSIONES

Primera: Existe correlación entre las variables 1 y 2 ($\rho=0,667$) y significancia ($p=0,000<0,05$) porque la gestión y el desempeño deben correlacionarse equitativamente para que el nivel de productividad sea transparente en beneficio para la entidad para llevar consigo el éxito.

Segunda: El 60% de los colaboradores opinan que el nivel alcanzado es bueno como parte de su gestión, un 15% consideran que es muy bueno y el 25% manifiestan que es malo; esto porque no se está llevando una buena gestión administrativa por parte de los funcionarios públicos del municipio.

Tercera: Existe correlación entre planificación y segunda variable ($\rho=0,567$) y ($p=0,000<0,05$), se entiende que deberá tomar mayor acción en la planificación y por ende se obtendrá mejor el desempeño por parte de los colaboradores de la entidad.

Cuarta: Existe correlación entre la organización y segunda variable ($\rho=0,545$) y ($p=0,000<0,05$), se entiende que deberá establecerse un nivel de organización en la gestión administrativa para que el desempeño de los colaboradores logre incrementar la productividad como entidad.

Quinta: Existe correlación entre la dirección y segunda variable ($\rho = 0,482$) y ($p=0,002<0,05$), lo que implica que deberá establecerse planes estratégicos para intensificar el desempeño por parte de los asistentes de la entidad.

Sexta: Existe correlación entre el control y segunda variable ($\rho = 0,433$) y ($p=0,0050,05$), lo que implica que, mediante el control de evaluación al personal administrativo, se permitirá realizar un monitoreo al desempeño laboral y establecer estrategias a fin de corregir posibles deficiencias protegiendo la productividad de la entidad.

VI. RECOMENDACIONES

A las autoridades del municipio se recomienda:

Primera: Realizar charlas de capacitación con organizaciones e universidades que cuenten con convenios, con el motivo de enriquecer las capacidades, habilidad y/o destrezas de los trabajadores.

Segunda: Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes entre los líderes y los colaboradores, así como fomentar una cultura de retroalimentación constructiva, puede mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral.

Tercera: Fortalecer la planificación para llevar consigo una buena gestión, con el fin de dirigir, proyectar y guiar al personal administrativo al logro de los objetivos.

Cuarta: Implementar programas de reconocimiento, incentivos o premios puede fomentar un ambiente laboral positivo, aumentar la moral y mejorar el rendimiento general del equipo.

Quinta: Comprometer a los colaboradores en la toma de decisiones como plan de trabajo con el fin de desarrollar habilidades de liderazgo, lo que permitirá el logro de los objetivos proyectados para la ejecución de metas y/o planes estratégicos.

Sexta: Evaluar periódicamente al personal administrativo como un mecanismo de control y evaluación, con el fin de reconocer las fortalezas y áreas de mejora, donde las evaluaciones deben ser objetivas, transparentes el incremento profesional de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Anastasi, A., y Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7a ed.). Upper Saddle River: Nueva Jersey. Prentice Hall/Pearson Education.
- Campo Arias, A. y Oviedo, H. (2018). Psychometric properties of a scale: internal consistency. *Public Health Journal*, 10(5), 831-839.
- Campos Avellaneda, P.I., Gutiérrez Crespo, H. y Matzumura Kasano, J.J. (2019). Job Rotation and Work Performance of Nurse Practitioners at a Specialized Healthcare Center. *Take care Magazine*, 10(2). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Chávez, M. y Huamán, E. (2018). *Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jesús* [Tesis de maestría]. Universidad Privada del Norte <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15098/Ch%C3%A1vez%20Torres%20Miriam%20%20C3%81ngela%20-%20Huaman%20Portal%20Eliana%20del%20Rocio%20%281%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (6a.Ed.). (2019). *Administración - Proceso Administrativo*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (9a.Ed.). (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I.(8a.Ed.). (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill. Interamericana Editores.
- Choquecahuana, J. (2021). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Apurímac* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74015/Choquecahuana_DJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Espinoza Carbajar, R.J y Chafloque Silva, V.J. (2018). *Efectos de la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo en las estaciones de servicios de Repsol comercial S.A.C.* [Tesis de maestría]. Universidad Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3261/TESSIS%20CHAFLOQUE%20SILVA%20VICTOR%20Y%20ESPINOZA%20CARBAJAL%20ROGER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ferrer Salaverry, M.E. (2017) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fink, F. (2022). *The survey Handbook*. Sage Publications. https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=H0Uexcq9xBcC&oi=fnd&pg=PP11&dq=the+survey&ots=aQyploanRJ&sig=IbOzmnSU-w_IaQ6Cn9OyIBpBkXw#v=onepage&q=the%20survey&f=false
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., Slocum, J. W., y Franklin, E. B. (2002). *Administración: un enfoque basado en competencias* (12a.ed.).
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., Verdezoto Córdova, G. O. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo City. *Rev.Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Inguillay Gagñay, L. K., Tercero Chicaiza, S. L., y López Aguirre, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Kaur, P., Stoltzfus, J. y Yellapu, V. (2018). Descriptive statistics. *Biostatistics*, 4(1), 60-63. <https://www.ijamweb.org/article.asp?issn=24555568;year=2018;volume=>

[4:issue=1:spage=60:epage=63:aulast=Kaur#google_vignette](#)

Lozano, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70358/Lozano_ME-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Martínez Reidl, L.M. (2016). Reliability of measurement. *Research in medical education*.2(6), 35-100.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200750572013000200007&script=sci_abstract

Machuca Cartolin,W. A.(2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo permanente y temporal de la empresa de mantenimiento de infraestructura total supervisión y obras ingenieros S.A.C.* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Hermilio Valdizan

<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4600/PMGP00034M13.pdf?sequence=1>

Mora Santiago, R.J. (2019). *Gestión administrativa y control interno en la Municipalidad de Independencia* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3560/TM%20ADGp%204646%20M1%20-%20Meneses%20Paucar%20Pavel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Olortino Acosta,L.E. (2021). *Gestión Administrativa y Sistema de Control Interno de la Sub Gerencia de Contabilidad de la Municipalidad Provincial del Santa* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74645/Olortino_ALE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pacherrez Riva, J. y Marrufo Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2),1594-1622. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Pacheco Granados, R. J., Robles Algarín, C. A., y Ospino Castro, A. J.(2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Pagan Sumari, J. M. (2020). La Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral en el área de recursos humanos en el Gobierno Regional de Ayacucho [Tesis de maestría]. Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10408/Tesis_Gesti%C3%B3nAdministrativa_Desempe%C3%B1oLaboral_%C3%A1reaRecursosHumanos_GobiernoRegional_Ayacucho.pdf?sequence=1
- Palmar G, R. y Valero U, J. (2022). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia1. *Espacios Públicos*,17(39). <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>
- Pariona Luque, R.B. , Rivero Pariona, Z. Y. , González Ríos, R. C. y Hinojosa Benavides, R. A. (2021). Organizational climate and administrative professional: A study from a Peruvian state university. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (93),308-317. <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/29066223020.pdf>
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J. y Palomino Alvarado, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 12(3),163- 174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

- Pedraza Melo, N. A. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. *RIDE. Ibero-American Journal for Educational Research and Development*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peralta Quiroga, R.E. (2021) *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de maestría]. Universidad Politécnica Salesiana
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPSGT003568.pdf>
- Quispe Román, M.(2016) *La responsabilidad social, la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente* [Tesis de maestría]. Universidad CesarVallejo.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20984/Quispe_RM.pdf?sequence=1
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12a ed.). Ciudad de México, México D.F. : Pearson
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Ciudad de México, México D.F. : Pearson Educación.
- Robbins, S.P y Judge, T.A (2017). *Comportamiento organizacional* (17a. ed.). Ciudad de México, México D.F. : Pearson Educación.
- Rodríguez Marulanda, K.P. y Lechuga Cardozo, J.I.(2019). Labor performance of the professors of the ITSA University Institution. *EAN Magazine*, (87), 79-101.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodríguez Quezada, M.R.,Quevedo Barrios, M.R. & Torres Palacios, M.M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748–778.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>

- Rodríguez, A., Paz Retamal, M., Lizana, J.N. y Cornejo, F.A. (2018). Organizational climate and job satisfaction as performance predictors in a Chilean public organization. *Health & Society*, 2 (2), 219-234.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439742466007>
- Roldán, T. (2018). *Percepción de la gestión administrativa y los procesos de cobranzas de la empresa Servicios Cobranzas Inversiones* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25223/Roldan_CTR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez Castagnola, V. R., Castagnola Rossini, G.M., Castagnola Rossini, A. y Sanchez Castagnola, C.G. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil Público de Perú. *Revista de estudios empresariales y empresariales*, 4(3) 1-10.
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/>
- Sampieri (2018). *Metodología de la investigación* (6^a.ed.). Ciudad de México, México D.F: McGraw-Hill.
- Silva Vásquez, L.(2018) *La Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa Anita* [Tesis de maestría].Universidad cesar Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22289/Silva_VL-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Soto Calle, J.R. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco* [Tesis de maestría]. Universidad cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33920/soto_cj.pdf
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2015). *Administración*. (6^a. ed). Ciudad de México, México D.F. : Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

- Straub, D., Boudreau, M.C. y Gefen, D. (2004). Validation guidelines for is positivist research. *Communications of the Association for Information Systems*, 13, 380-427.
- Toala, S., Álvarez, D., Osejos, J., Quiñonez, M., Soledispa, S., Osejos, A. y Caicedo, C. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*. Editorial Area de Innovacion y Desarrollo, S.L.
https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Tobar Domínguez, E. R. (2022). Research and job performance as factors for improvement in the municipal management of local governments. *Focus Magazine*, 6(22), 146–155.
<https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.132>
- Tuesta Panduro, J.A., Angulo Cárdenas M., Chávez Santos, R. y Morante Dávila, M.A. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890476>
- Universidad Cesar Vallejo.(2021, Mayo 10) Resolución de consejo universitario N°0340-2021/UCV.
<https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/09/RCUN%C2%B034020UCVAprueba-Modificacion-Codigo-Etica-en-Investigacion.pdf>
- Utkin, L. V. (2006). A method for processing the unreliable expert judgments about parameters of probability distributions. *European Journal of Operational Research*. 175(1), 385-398.
- Ventura León, J. (2017). ¿Population or sample? A necessary difference. *Cuban Journal of Public HEALTH*, 43(4), 648-649.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08643466207

[000404](#)

Vera Campuzano, N. y Suárez Caicheb, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10 (1), 180-186.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S221836202018000100180&script=sci_arttext&tlng=en

Wright, S., O'Brien, B., Nimmon L., Law, M., y Mylopoulos, M. (2016). Research Design Considerations. *Journal Graduate Education*, 8(1), 7-98.

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: Gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa, 2023

VARIABLES EN ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V₁: GESTION ADMINISTRATIVA	Proporciona habilidades y destrezas de manera competitiva y constante en las entidades de manera que logres planificar, organizar, dirigir y supervisión del trabajo de los miembros de la organización. También agregan que la administración se refiere a el uso de los recursos disponibles para una organización para lograr las metas establecidas (Stoner et. al. 2012, p.7).	Planifica un conjunto de acciones a lograr mediante los objetivos propuestos en las entidades y para ello se necesita la planificación, organización, dirección y control.	PLANIFICACION.- Son planes estratégicos que presentan los miembros de la organización mediante objetivos y metas para tomar medidas correctivas (Stoner et. al. 2012, p. 40).	• Objetivos	1-2	Escala: Ordinal Tipo de respuesta: Escala de Rensis Likert Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Casi nunca(2) Nunca (1)
				• Metas	3-4	
				• Planes estratégicos	5-6	
			ORGANIZACIÓN.- Es el proceso para ordenar y distribuir las actividades y los recursos entre miembros de la organización teniendo una buena comunicación (Stoner et al. 2012, p.40).	• Estructura Organizacional	7-8	
				• Recursos Humanos	9-10	
				• Comunicación	11-12	
			DIRECCION.- Implica influir y motivar a los empleados para que realicen las actividades mediante equipos de trabajo, donde los empleadores tomaran el liderazgo para asumir las responsabilidades (Stoner et al. 2012, p. 41).	• Motivación	13-14	
				• Equipos de Trabajo	15-16	
				• Liderazgo	17-18	
			CONTROL.- Establece el control en los estándares del desempeño a través del monitoreo constante de sus trabajadores y evaluando sus metas establecidas (Stoner et. al., 2012, p. 41).	• Control de procesos	19-20	
				• Supervisión y monitoreo	21-22	
				• Evaluación	23-24	
V₂: DESEMPEÑO LABORAL	Es un proceso efectivo para que los empleados realicen su trabajo dentro de la organización y es esencial para que la organización logre sus objetivos y funcione con una mayor motivación y satisfacción laboral en el lugar de trabajo (Robbins y Timothy, 2013, p.36).	Está relacionado con la eficacia, o tiempo, que muestran los trabajadores durante el despliegue o la capacidad al desarrollar las actividades laborales a través del desenvolvimiento dentro de la empresa, cuyo perfil deber ser el requerido y necesario para cubrir los estándares como institución.	CAPACIDAD LABORAL.- Son actitudes que demuestra el trabajador dentro de la entidad, las cuales están basadas en el conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias para desempeñar sus labores, y que están orientadas a obtener resultados (Robbins & Timothy, (2013).	• Actitud	1-2	
				• Experiencia	3-4	
				• Conocimiento	5-6	
			EFICACIA .- Es la capacidad que desarrolla cada trabajador para alcanzar los objetivos dentro de una institución, permitiendo realizar la optimización de tiempos en el desempeño de los trabajadores (Robbins & Timothy, 2013)	• Optimización del tiempo y recurso	7-8	
				• Cumplimiento de objetivos	9-10	
				• Responsabilidad del trabajador	11-12	

		<p>DESENVOLVIMIENTO.-Es la capacidad de las personas para desarrollar y potencializar sus habilidades comunicativas. Este proceso va facilitar la relación entre los trabajadores, trayendo consigo bienestar social y excelencia personal (Robbins & Timothy, 2013).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes y destrezas 	13-14	
			<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad comunicativa 	15-16	
			<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar Social 	17-18	
		<p>PERFIL DEL TRABAJADOR.- Es el conjunto de características y comportamientos que le permita al trabajador asumir responsabilidades respecto a un determinado puesto de trabajo, es decir, está relacionado al tipo de comportamiento que cada trabajador presenta en la entidad (Robbins & Timothy, 2013).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamientos y características 	19-20	
			<ul style="list-style-type: none"> • Aspectos personales 	21-22	
			<ul style="list-style-type: none"> • Identificación institucional 	23-24	

ANEXO 02: LOS INSTRUMENTOS PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) colaborador de la Municipalidad distrital de Santa, con el presente cuestionario pretendemos recoger información académica, solicitamos su colaboración marcando con una (x) solo una de las alternativas propuestas. De la información que proporciones nos permitirá realizar algunas sugerencias para mejorar la **Gestión administrativa** de la entidad.

¡Gracias por tu colaboración!

DIMENSIÓN 1: PLANEACION						
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
01	La entidad, estimula al personal administrativo para alcanzar los objetivos propuestos como institución.					
02	En el área de trabajo, los colaboradores cumplen con los objetivos planificados de acuerdo a lo programado.					
03	Los actividades de cada trabajador, se realizan bajo metas estratégicas propuestos por los jefes de cargo.					
04	Las metas trazadas y/o propuestas como institución, se cumplen de manera apropiada por cada trabajador.					
05	En los planes estratégicos, se involucran al personal de las distintas áreas de la municipalidad.					
06	La institución donde labora, realiza procesos de planificación estratégicos acorde a las necesidades del distrito.					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION						
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
07	La estructura organizacional está conformada por profesionales y técnicos que le corresponde.					
08	Los colaboradores reconocen parte de la estructura organizacional que representa su área respectiva.					
09	Recursos humanos, contrata al personal capacitado de acuerdo a las necesidad de la institución					
10	En las áreas de trabajo, cubren con el perfil especializado para los para los cargos de jefatura.					
11	La comunicación en tu área, incide en el clima laboral para desempeñar sus labores y/o actividades.					

12	La comunicación de los colaboradores es clara y fluida con el personal administrativo y/o usuarios.					
DIMENSIÓN 3: DIRECCION						
13	Los miembros de trabajo de su área, se sienten motivados para desarrollar sus labores y/o actividades.					
14	La municipalidad cuenta con un plan de incentivos para premiar el trabajo sobresaliente de sus trabajadores.					
15	Los trabajadores de la municipalidad promueven el trabajo en equipo entre gerencias para facilitar el rendimiento.					
16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones para el logro de los objetivos trazados.					
17	El liderazgo influye en el logro de metas, objetivos y planes estratégicos como institución.					
18	En la gestión, se evidencia líderes innatos con capacidad de generar cambios para el bien de la institución.					
DIMENSIÓN 4: CONTROL						
19	La gestión como entidad cumple con la normatividad y políticas de control de calidad.					
20	La institución, monitorea el cumplimiento del control de calidad de los servicios de ejecución en el distrito.					
21	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades laborales y/o cívicas que realiza la gestión.					
22	La institución realiza un inventario de sus bienes y servicios para rendir cuentas durante el año.					
23	Se establecieron criterios que permitan medir y evaluar el desempeño del personal administrativo de la entidad.					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre:	Cuestionario de preguntas cerradas		
Autor de la investigación	Elaboración Propia		
Dimensiones:	Planeación, Organización, Dirección y Control		
N° de ítems	24		
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1		
Ambito de aplicación:	Local de la Municipalidad distrital de Santa, Provincia del Santa – Región Ancash		
Administración:	Mediante la aplicación del cuestionario		
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Describir el nivel de gestión administrativa en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa, 2023		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de dos expertos con grado de magister en administración de negocios-MBA y uno en magister de gestión pública. Dos profesionales laboran en la Universidad Cesar Vallejo Filial: Chimbote; y, un funcionario público como Gerente en el área de Gerencia Municipal de la municipalidad distrital de Huacachi. Los cuales evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.		
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un nivel de confiabilidad alta ($\alpha = 0,913$)		
Unidades de información:	Colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa, Provincia del Santa – Región Ancash – 2023.		
Organización:	Dimensión	N° de ítem	
	Planeación	1-6	
	Organización	7-12	
	Dirección	13-18	
	Control	19-24	
Niveles /Valores finales de la variable	Muy Bueno: [99-123] Bueno: [74-98] Malo: [49-73] Muy Malo:[24-48]		

CUESTIONARIO 2: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) colaborador de la Municipalidad distrital de Santa, con el presente cuestionario pretendemos recoger información académica, solicitamos su colaboración marcando con una (x) solo una de las alternativas propuestas. De la información que proporciones nos permitirá realizar algunas sugerencias para mejorar el **Desempeño Laboral** de los colaboradores.

¡Gracias por tu colaboración!

DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD LABORAL						
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
01	Cree usted que la actitud que muestran sus compañeros son apropiados al momento de expresar alguna sugerencia.					
02	Considera que tiene la capacidad para planificar sus actividades de manera autónoma.					
03	Los colaboradores de la institución demuestran experiencia durante el desempeño de sus labores.					
04	Los colaboradores dan solución oportuna a los problemas que se presentan en ellos servicios.					
05	Cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar sus labores en su área de trabajo.					
06	Recibe talleres de capacitación por parte de la institución para profundizar sus conocimientos.					
DIMENSIÓN 2: EFICACIA						
N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
07	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones.					
08	Usa el tiempo necesario y asignado para realizar sus labores de manera óptima y adecuada.					
09	Los objetivos establecidos por la institución fueron alcanzables para el desempeño de sus labores.					
10	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos previstos por la institución.					
11	Sus compañeros de trabajo cumplen con las responsabilidades designadas por sus jefes.					

12	Cumplen responsablemente con el tiempo de entrega, sin retrasos o demoras que afecten a la institución.					
DIMENSIÓN 3: DESENVOLVIMIENTO						
13	Considera que la aptitudes y destrezas favorecen el desempeño laboral de los colaboradores de la institución.					
14	La entidad cuenta con planes y acciones para mejor el desenvolvimiento de sus colaboradores.					
15	Los colaboradores promueven una comunicación fluida en el ambiente laboral y su entorno.					
16	La comunicación entre mis compañeros de trabajo permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales					
17	La institución fomenta el bienestar social de sus colaboradores durante la ejecución de sus labores.					
18	Los colaboradores muestran interés social al desempeñar sus labores de manera óptima.					
DIMENSIÓN 4: PERIL DEL TRABAJADOR						
19	El personal administrativo cumple con el horario de trabajo establecido por la institución.					
20	Sus compañeros de trabajo muestran un comportamiento adecuado cuando desempeña sus funciones.					
21	El aspecto personal que mostraron sus compañeros de trabajo se rige con la vocación del servicio.					
22	Los colaboradores muestran amabilidad y confiabilidad con sus demás miembros de trabajo.					
23	El personal administrativo se siente comprometido con el éxito de la institución donde labora.					
24	Los colaboradores de la institución se mostraron accesibles al cambio durante su desempeño laboral.					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre:	Cuestionario de preguntas cerradas		
Autor de la investigación	Elaboración Propia		
Dimensiones:	Capacidad laboral, eficacia, desenvolvimiento y perfil del trabajador		
N° de ítems	24		
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1		
Ámbito de aplicación:	Local de la Municipalidad distrital de Santa, Provincia del Santa – Región Ancash		
Administración:	Mediante la aplicación del cuestionario		
Duración:	15 minutos (Aproximadamente)		
Objetivo:	Describir el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa, 2023		
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de dos expertos con grado de magister en administración de negocios-MBA y uno en magister de gestión pública. Dos profesionales laboran en la Universidad Cesar Vallejo Filial: Chimbote; y, un funcionario público como Gerente en el área de Gerencia Municipal de la municipalidad distrital de Huacachi. Los cuales evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.		
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un nivel de confiabilidad alta ($\alpha = 0,917$)		
Unidades de información:	Colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa, Provincia del Santa – Región Ancash – 2023.		
Organización:	Dimensión	N° de ítem	
	Capacidad laboral	1-6	
	Eficacia	7-12	
	Desenvolvimiento	13-18	
	Perfil del trabajador	19-24	
Niveles /Valores finales de la variable	Muy Bueno: [99-123] Bueno: [74-98] Malo: [49-73] Muy Malo:[24-48]		

ANEXO 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN

Variable	Dimensiones	Ítems	Niveles o rangos
Gestión administrativa	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Metas • Planes estratégicos 	Siempre- 5 Casi siempre - 4 A veces – 3 Casi nunca -2 Nunca- 1
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional • Recursos humanos • Comunicación 	
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Equipos de trabajo • Liderazgo 	
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Control de procesos • Supervisión y monitoreo • Evaluación 	

Variable	Dimensiones	Ítems	Niveles o rangos
Desempeño Laboral	Capacidad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud • Experiencia • Conocimiento 	Siempre- 5 Casi siempre - 4 A veces – 3 Casi nunca - 2 Nunca- 1
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Optimización del tiempo y recurso • Cumplimiento de objetivos • Responsabilidad del trabajador 	
	Desenvolvimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes y destrezas • Capacidad comunicativa • Bienestar Social 	
	Perfil del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento y características • Aspectos personales • Identificación institucional 	

Fuente: Elaboración Propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1	2	1	2	1	2	
	Planeación							
1	La gestión, estimula al personal administrativo para alcanzar los objetivos propuestos como institución	X		X		X		
2	En el área de trabajo, los colaboradores cumplen con los objetivos planificados de acuerdo a lo programado.	X		X		X		
3	Los actividades de cada trabajador, se realizan bajo metas estratégicas propuestos por los jefes de cargo	X		X		X		
4	Las metas institucionales establecidas por la institución, se cumplen de manera apropiada por cada trabajador.	X		X		X		
5	En los planes estratégicos, se involucran al personal de las distintas áreas de la municipalidad.	X		X		X		
6	La institución donde labora, realiza procesos de planificación estratégicos acorde a las necesidades del distrito.	X		X		X		
	Organización							
7	La estructura organizacional está conformada por profesionales y técnicos que le corresponde.	X		X		X		
8	Los colaboradores reconocen parte de la estructura organizacional que representa su área respectiva.	X		X		X		
9	Recursos humanos, contrata al personal capacitado de acuerdo a las necesidad de la institución	X		X		X		
10	En las áreas de trabajo, cubren con el perfil especializado para los para los cargos de jefatura.	X		X		X		
11	La comunicación en tu área, incide en el clima laboral para desempeñar sus labores y/o actividades.	X		X		X		

12	La comunicación de los colaboradores es clara y fluida con el personal administrativo y/o usuarios.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dirección							
13	Los miembros de trabajo de su área, se sienten motivados para desarrollar sus labores y/o actividades.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La municipalidad cuenta con un plan de incentivos para premiar el trabajo sobresaliente de sus trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Los trabajadores de la municipalidad promueven el trabajo en equipo entre gerencias para facilitar el rendimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones para el logro de los objetivos trazados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	El liderazgo influye en el logro de metas, objetivos y planes estratégicos como institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	En la gestión, se evidencia líderes innatos con capacidad de generar cambios para el bien de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Control							
19	La gestión como entidad cumple con la normatividad y políticas de control de calidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	La institución, monitorea el cumplimiento del control de calidad de los servicios de ejecución en el distrito.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades laborales y/o cívicas que realiza la gestión.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	La institución realiza un inventario de sus bienes y servicios para rendir cuentas durante el año.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Se establecieron criterios que permitan medir y evaluar el desempeño del personal administrativo de la entidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	La municipalidad realiza evaluaciones independientes de manera periódica a cada trabajador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Analizado el Instrumento Es Confiable para su Aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rodríguez Ángel DNI: 31611341

Especialidad del validador: Magister En Gestión Pública

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

27 de 05 del 2023

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1	La gestión, estimula al personal administrativo para alcanzar los objetivos propuestos como institución.	X		X		X		
2	En el área de trabajo, los colaboradores cumplen con los objetivos planificados de acuerdo a lo programado.	X		X		X		
3	Los actividades de cada trabajador, se realizan bajo metas estratégicas propuestos por los jefes de cargo	X		X		X		
4	Las metas trazadas y/o propuestas como institución, se cumplen de manera apropiada por cada trabajador.	X		X		X		
5	En los planes estratégicos, se involucran al personal de las distintas áreas de la municipalidad.	X		X		X		
6	La institución donde labora, realiza procesos de planificación estratégicos acorde a las necesidades del distrito.	X		X		X		
	Organización							
7	La estructura organizacional está conformada por profesionales y técnicos que le corresponde.	X		X		X		
8	Los colaboradores reconocen parte de la estructura organizacional que representa su área respectiva.	X		X		X		
9	Recursos humanos, contrata al personal capacitado de acuerdo a las necesidad de la institución	X		X		X		
10	En las áreas de trabajo, cubren con el perfil especializado para los para los cargos de jefatura.	X		X		X		
11	La comunicación en tu área, incide en el clima laboral para desempeñar sus labores y/o actividades.	X		X		X		

12	La comunicación de los colaboradores es clara y fluida con el personal administrativo y/o usuarios.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Dirección								
13	Los miembros de trabajo de su área, se sienten motivados para desarrollar sus labores y/o actividades.	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No	
14	La municipalidad cuenta con un plan de incentivos para premiar el trabajo sobresaliente de sus trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Los trabajadores de la municipalidad promueven el trabajo en equipo entre gerencias para facilitar el rendimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones para el logro de los objetivos trazados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	El liderazgo influye en el logro de metas, objetivos y planes estratégicos como institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	En la gestión, se evidencia líderes innatos con capacidad de generar cambios para el bien de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Control								
19	La gestión como entidad cumple con la normatividad y políticas de control de calidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	La institución, monitorea el cumplimiento del control de calidad de los servicios de ejecución en el distrito.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades laborales y/o cívicas que realiza la gestión.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	La institución realiza un inventario de sus bienes y servicios para rendir cuentas durante el año.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Se establecieron criterios que permitan medir y evaluar el desempeño del personal administrativo de la entidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	La municipalidad realiza evaluaciones independientes de manera periódica a cada trabajador.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay insuficiencia y es procedible para aplicar el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Minaya Vega Leoncio Humberto DNI: 33260684

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Negocios - MBA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

29 de 05 del 2023



Ing. CIP. MINAYA VEGA LEONCIO HUMBERTO
ING. CIVIL
Reg. Colegio de Ingenieros N° 175433
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1	La gestión, estimula al personal administrativo para alcanzar los objetivos propuestos como institución.	X		X		X		
2	En el área de trabajo, los colaboradores cumplen con los objetivos planificados de acuerdo a lo programado.	X		X		X		
3	Los actividades de cada trabajador, se realizan bajo metas estratégicas propuestos por los jefes de cargo	X		X		X		
4	Las metas trazadas y/o propuestas como institución, se cumplen de manera apropiada por cada trabajador.	X		X		X		
5	En los planes estratégicos, se involucran al personal de las distintas áreas de la municipalidad.	X		X		X		
6	La institución donde labora, realiza procesos de planificación estratégicos acorde a las necesidades del distrito.	X		X		X		
	Organización							
7	La estructura organizacional está conformada por profesionales y técnicos que le corresponde.	X		X		X		
8	Los colaboradores reconocen parte de la estructura organizacional que representa su área respectiva.	X		X		X		
9	Recursos humanos, contrata al personal capacitado de acuerdo a las necesidad de la institución	X		X		X		
10	En las áreas de trabajo, cubren con el perfil especializado para los para los cargos de jefatura.	X		X		X		
11	La comunicación en tu área, incide en el clima laboral para desempeñar sus labores y/o actividades.	X		X		X		

12	La comunicación de los colaboradores es clara y fluida con el personal administrativo y/o usuarios.	X		X		X	
	Dirección						
13	Los miembros de trabajo de su área, se sienten motivados para desarrollar sus labores y/o actividades.	Si	No	Si	No	Si	No
14	La municipalidad cuenta con un plan de incentivos para premiar el trabajo sobresaliente de sus trabajadores.	X		X		X	
15	Los trabajadores de la municipalidad promueven el trabajo en equipo entre gerencias para facilitar el rendimiento.	X		X		X	
16	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones para el logro de los objetivos trazados.	X		X		X	
17	El liderazgo influye en el logro de metas, objetivos y planes estratégicos como institución.	X		X		X	
18	En la gestión, se evidencia líderes innatos con capacidad de generar cambios para el bien de la institución.	X		X		X	
	Control						
19	La gestión como entidad cumple con la normatividad y políticas de control de calidad	X		X		X	
20	La institución, monitorea el cumplimiento del control de calidad de los servicios de ejecución en el distrito.	X		X		X	
21	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades laborales y/o cívicas que realiza la gestión.	X		X		X	
22	La institución realiza un inventario de sus bienes y servicios para rendir cuentas durante el año.	X		X		X	
23	Se establecieron criterios que permitan medir y evaluar el desempeño del personal administrativo de la entidad.	X		X		X	
24	La municipalidad realiza evaluaciones independientes de manera periódica a cada trabajador.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia y es predecible para aplicar el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Wilfredo Felipe Pitman Melendez DNI: 32966216

Especialidad del validador: Mg. Administración de Negocios - MBA

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

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

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

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

29 de Mayo del 2023



PITMAN MELENDEZ WILFREDO FELIPE
ING. CIVIL

Rep. Colegio de Ingenieros CIP N° 75468
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Capacidad laboral							
1	Cree usted que la actitud que muestran sus compañeros de trabajo es correcta y satisfactoria.	X		X		X		
2	Considera que tiene la capacidad para planificar sus actividades de manera autónoma.	X		X		X		
3	Los colaboradores de la institución demuestran experiencia durante el desempeño de sus labores.	X		X		X		
4	Los colaboradores dan solución oportuna a los problemas que se presentan en ellos servicios.	X		X		X		
5	Cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar sus labores	X		X		X		
6	Recibe información por parte de la institución para actualizar sus conocimientos.	X		X		X		
	Eficacia							
7	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
8	Usa el tiempo necesario y asignado para realizar sus labores de manera óptima y adecuada.	X		X		X		
9	La objetivos establecidos por la institución fueron alcanzable para el desempeño de sus labores.	X		X		X		
10	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos previstos por la institución.	X		X		X		
11	Sus compañeros de trabajo cumplen con las responsabilidades designadas por su jefes.	X		X		X		
12	Cumplen responsablemente con el tiempo de entrega, sin retrasos o demoras que afecten a la institución.	X		X		X		

Desenvolvimiento		Si	No	Si	No	Si	No
13	Considera que la aptitudes y destrezas favorecen el desempeño laboral de los colaboradores de la institución	X		X		X	
14	La entidad cuenta con planes y acciones para mejorar el desenvolvimiento de sus colaboradores.	X		X		X	
15	Los colaboradores promueven una comunicación fluida en el ambiente laboral y su entorno.	X		X		X	
16	La comunicación entre mis compañeros de trabajo permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales	X		X		X	
17	La institución fomenta el bienestar social de sus colaboradores durante la ejecución de sus labores.	X		X		X	
18	Los colaboradores muestran interés social al desempeñar sus labores de manera óptima.	X		X		X	
Perfil del trabajador							
19	El personal administrativo cumple con el horario de trabajo establecido por la institución.	X		X		X	
20	Sus compañeros de trabajo muestran un comportamiento adecuado cuando desempeña sus funciones.	X		X		X	
21	El aspecto personal que mostraron sus compañeros de trabajo se rige con la vocación del servicio.	X		X		X	
22	Los colaboradores muestran amabilidad y confiabilidad con sus demás miembros de trabajo.	X		X		X	
23	El personal administrativo se siente comprometido con el éxito de la institución donde labora.	X		X		X	
24	Los colaboradores de la institución se mostraron accesibles al cambio durante su desempeño laboral.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Analizando el instrumento, es confiable para la aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador/ Dr/ Mg: DORADO RODRIGUEZ ANGE DNI: 31611341

Especialidad del validador: Magistrado En Gestión Pública

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

29 de 05 del 2023



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Capacidad laboral							
1	Cree usted que la actitud que muestran sus compañeros de trabajo es correcta y satisfactoria.	X		X		X		
2	Considera que tiene la capacidad para planificar sus actividades de manera autónoma.	X		X		X		
3	Los colaboradores de la institución demuestran experiencia durante el desempeño de sus labores.	X		X		X		
4	Los colaboradores dan solución oportuna a los problemas que se presentan en ellos servicios.	X		X		X		
5	Cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar sus labores en su área de trabajo.	X		X		X		
6	Recibe talleres de capacitación por parte de la institución para profundizar sus conocimientos.	X		X		X		
	Eficacia							
7	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
8	Usa el tiempo necesario y asignado para realizar sus labores de manera óptima y adecuada.	X		X		X		
9	La objetivos establecidos por la institución fueron alcanzable para el desempeño de sus labores.	X		X		X		
10	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos previstos por la institución.	X		X		X		
11	Sus compañeros de trabajo cumplen con las responsabilidades designadas por su jefes.	X		X		X		
12	Cumplen responsablemente con el tiempo de entrega, sin retrasos o demoras que afecten a la institución.	X		X		X		

Desenvolvimiento							
		Si	No	Si	No	Si	No
13	Considera que la aptitudes y destrezas favorecen el desempeño laboral de los colaboradores de la institución						
14	La entidad cuenta con planes y acciones para mejor el desenvolvimiento de sus colaboradores.	X		X		X	
15	Los colaboradores promueven una comunicación fluida en el ambiente laboral y su entorno.	X		X		X	
16	La comunicación entre mis compañeros de trabajo permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales	X		X		X	
17	La institución fomenta el bienestar social de sus colaboradores durante la ejecución de sus labores.	X		X		X	
18	Los colaboradores muestran interés social al desempeñar sus labores de manera óptima.	X		X		X	
Perfil del trabajador							
19	El personal administrativo cumple con el horario de trabajo establecido por la institución.	X		X		X	
20	Sus compañeros de trabajo muestran un comportamiento adecuado cuando desempeña sus funciones.	X		X		X	
21	En el aspecto personal que mostraron sus compañeros de trabajo se rige con la vocación del servicio.	X		X		X	
22	Los colaboradores muestran amabilidad y confiabilidad con sus demás miembros de trabajo.	X		X		X	
23	El personal administrativo se siente comprometido con el éxito de la institución donde labora.	X		X		X	
24	Los colaboradores de la institución se mostraron accesibles al cambio durante su desempeño laboral.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia y predecible para aplicar instrumento.*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DNI: 32966216

Especialidad del validador: Mg. Administración de Negocios - MBA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

29 de Mayo del 2023



PITMAN MELÉNDEZ WILFREDO FELIPE
ING. CIVIL

Reg. Colegio de Ingenieros CIP N° 75465

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Capacidad laboral							
1	Cree usted que la actitud que muestran sus compañeros de trabajo es correcta y satisfactoria.	X		X		X		
2	Considera que tiene la capacidad para planificar sus actividades de manera autónoma.	X		X		X		
3	Los colaboradores de la institución demuestran experiencia durante el desempeño de sus labores.	X		X		X		
4	Los colaboradores dan solución oportuna a los problemas que se presentan en ellos servicios.	X		X		X		
5	Cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar sus labores en su área de trabajo.	X		X		X		
6	Recibe talleres de capacitación por parte de la institución para profundizar sus conocimientos.	X		X		X		
	Eficacia							
7	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
8	Usa el tiempo necesario y asignado para realizar sus labores de manera óptima y adecuada.	X		X		X		
9	La objetivos establecidos por la institución fueron alcanzable para el desempeño de sus labores.	X		X		X		
10	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos previstos por la institución.	X		X		X		
11	Sus compañeros de trabajo cumplen con las responsabilidades designadas por su jefes.	X		X		X		
12	Cumplen responsablemente con el tiempo de entrega, sin retrasos o demoras que afecten a la institución.	X		X		X		

Desenvolvimiento		Si	No	Si	No	Si	No
13	Considera que la aptitudes y destrezas favorecen el desempeño laboral de los colaboradores de la institución						
14	La entidad cuenta con planes y acciones para mejor el desenvolvimiento de sus colaboradores.	X		X		X	
15	Los colaboradores promueven una comunicación fluida en el ambiente laboral y su entorno.	X		X		X	
16	La comunicación entre mis compañeros de trabajo permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales	X		X		X	
17	La institución fomenta el bienestar social de sus colaboradores durante la ejecución de sus labores.	X		X		X	
18	Los colaboradores muestran interés social al desempeñar sus labores de manera óptima.	X		X		X	
Perfil del trabajador							
19	El personal administrativo cumple con el horario de trabajo establecido por la institución.	X		X		X	
20	Sus compañeros de trabajo muestran un comportamiento adecuado cuando desempeña sus funciones.	X		X		X	
21	En el aspecto personal que mostraron sus compañeros de trabajo se rige con la vocación del servicio.	X		X		X	
22	Los colaboradores muestran amabilidad y confiabilidad con sus demás miembros de trabajo.	X		X		X	
23	El personal administrativo se siente comprometido con el éxito de la institución donde labora.	X		X		X	
24	Los colaboradores de la institución se mostraron accesibles al cambio durante su desempeño laboral.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable e suficiente para continuar.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Minaya Vega Leoncio Humberto DNI: 33260632

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Negocios - MBA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

29 de 05 del 2023



Ing. CIP MINAYA VEGA LEONCIO HUMBERTO
ING. CIVIL
Reg. Colegio de Ingenieros N° 175433
Firma del Experto Informante.

ANEXO 04:

DETERMINACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 1:“GESTION ADMINISTRATIVA”

PLANIFICACION						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN						CONTROL					
ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24
2	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	2	4	4
3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	2	2
2	3	5	4	3	2	4	3	4	5	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2
3	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	2	4	1	3	4	2	4	4	4	5	2	4	5
5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2
3	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	2	4	3	2	5	4	4	2	4	5	4	2	3
3	3	4	3	3	5	5	5	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	1
3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	1	3	3	2	4	3	2
4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	4	3
3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	2	2	4
2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4
2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3
3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	4	3	1	3	2	1	4	1	2	2	1

Fuente: Elaboración Propia

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.913	24

Fuente: Elaboración Propia

Estadístico total-elemento

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	77.4000	220.114	0.498	0.910
VAR00002	76.8000	204.600	0.872	0.902
VAR00003	76.8000	209.743	0.752	0.905
VAR00004	77.0000	204.143	0.899	0.902
VAR00005	76.8667	224.124	0.298	0.913
VAR00006	77.2000	213.886	0.611	0.908
VAR00007	76.8667	228.981	0.133	0.916
VAR00008	76.6000	210.257	0.756	0.905
VAR00009	76.6000	214.400	0.662	0.907
VAR00010	76.8000	221.457	0.335	0.913
VAR00011	77.0000	204.429	0.720	0.905
VAR00012	77.2000	209.029	0.685	0.906
VAR00013	76.9333	223.210	0.365	0.912
VAR00014	77.3333	227.238	0.159	0.917
VAR00015	76.9333	216.781	0.558	0.909
VAR00016	77.1333	216.838	0.440	0.911

VAR00017	76.8667	212.981	0.692	0.906
VAR00018	77.4000	217.686	0.435	0.911
VAR00019	77.2000	220.886	0.330	0.913
VAR00020	76.7333	215.781	0.594	0.908
VAR00021	76.6667	203.381	0.785	0.903
VAR00022	76.8667	212.838	0.569	0.908
VAR00023	77.0667	216.781	0.462	0.911
VAR00024	77.4000	226.686	0.146	0.918

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach $\alpha = 0.913 \cong 0.91$ lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable ,alta , según la escala de alfa de Cronbach.

DETERMINACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 2: “DESEMPEÑO LABORAL”

CAPACIDAD LABORAL						EFICACIA						DESENVOLVIMIENTO						PERFIL DEL TRABAJADOR					
ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	2	5	4	5	5	5	5	3	5	5
2	5	2	5	5	3	4	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	2	3	5
5	5	3	5	5	4	3	4	4	5	1	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4
3	4	4	4	5	2	4	5	5	1	4	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5
2	2	2	2	1	5	5	3	3	4	3	4	5	4	3	2	5	4	5	3	3	4	3	5
3	1	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	4	5	2	2	2	1	5	2	5	3	4
5	4	4	5	2	4	4	5	2	4	2	5	5	5	2	5	5	5	2	3	5	5	4	3
3	2	3	3	5	3	5	2	5	3	4	2	2	5	2	2	3	3	5	5	4	3	3	5
4	2	2	4	4	3	3	4	3	1	4	3	2	5	4	4	4	4	3	2	2	3	5	5
3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	5
2	3	2	4	2	3	2	3	4	2	2	2	3	5	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	1	2	2	4	2	1	5	4	2	2	2	2	1	3
1	3	3	2	3	2	5	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	3	2	5	1	2	3	3	4	2	1	1	4	3	1	3	2	3	3	3	2	2
2	2	1	3	2	4	3	1	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1

Fuente: Elaboración propia

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.917	24

Fuente: Elaboración

Estadístico total-elemento

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	76.80	270.314	.637	.911
VAR00002	76.67	270.524	.665	.911
VAR00003	76.87	278.981	.527	.914
VAR00004	76.27	276.781	.592	.912
VAR00005	76.53	271.695	.557	.913
VAR00006	76.20	297.029	.017	.922
VAR00007	76.20	278.600	.448	.915
VAR00008	76.33	266.952	.746	.909
VAR00009	76.33	292.667	.153	.919
VAR00010	76.73	275.210	.480	.915
VAR00011	76.73	282.067	.341	.917
VAR00012	76.53	263.838	.811	.908
VAR00013	76.40	264.114	.720	.909
VAR00014	75.87	283.124	.357	.917
VAR00015	76.53	292.838	.109	.921
VAR00016	76.60	262.400	.786	.908
VAR00017	76.00	274.857	.553	.913

VAR00018	76.33	277.095	.585	.913
VAR00019	76.60	269.114	.600	.912
VAR00020	76.27	275.495	.525	.914
VAR00021	76.33	266.524	.799	.908
VAR00022	76.33	284.238	.351	.916
VAR00023	76.47	270.695	.699	.910
VAR00024	75.93	264.352	.729	.909

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach $\alpha = 0.917 \cong 0.92$ lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable, alta según la escala de alfa de Cronbach.

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO PARA EL RECOJO DE LA INFORMACIÓN

CARGO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Nuevo Chimbote, 16 de mayo de 2023

Señor:

Mg. ALEX EDWARD MOTTA BROJAS
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:



Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). BELÉN DE LOS ANGELES VILLANUEVA PITMAN identificada con DNI N° 75106108 y código de matrícula N° 7000743314, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA, 2023

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar instrumentos (encuestas) a los trabajadores, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA

"Santa María de la Parrilla"

Jr. Marañón N° 227 - ☎ 294321 - SANTA

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Santa, 31 de mayo del 2023

Srta. Ing.

Belén de los Angeles Villanueva Pitman

Presente. -

Reciba el cordial saludo, por medio de la presente damos respuesta a su solicitud del 16 de mayo, en la que nos solicita autorización para realizar su Trabajo de Investigación (tesis): **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA, 2023"**. Para que opte el grado de Maestra en Gestión Pública y al respecto queda autorizada su solicitud de aplicar sus instrumentos a fin que pueda conseguir los objetivos propuestos, para lo cual contará con la atención del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Santa.

Atentamente



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA

Pedro César Marín Chung
Mg. Abg. Pedro César Marín Chung
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ALVAREZ CARRILLO NICOLAS, RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO docentes de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC -CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa,2023", cuyo autor es VILLANUEVA PITMAN BELEN DE LOS ANGELES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 01 de Setiembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ CARRILLO NICOLAS DNI: 32736800 ORCID: 0000-0002-9794-0423	Firmado electrónicamente por: NALAVAREZ el 01- 09-2023 13:56:46
RUIZ GOMEZ ANDRES ALBERTO DNI: 18170917 ORCID: 0000-0003-0817-0875	Firmado electrónicamente por: ARUIZ el 01-09-2023 13:49:04

Código documento Trilce: TRI - 0650550