



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores, en  
una municipalidad distrital de Ancash, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Moreno Mezarina, Mayra Thalia (orcid.org/0000-0002-6141-8780)

**ASESORES:**

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

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis (orcid.org/0000-0001-8910-222X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA — PERÚ**

**2024**

### **Dedicatoria**

A mis padres por el apoyo incondicional, por darme esas fuerzas, motivación para el logro de mi anhelo; me siguen enseñando a conseguir distintas cosas con mi único propósito de conseguirlos en esta vida.

A mis hermanos por la unión y los consejos, que fueron importantes para así seguir a pesar de las adversidades.

Ellos han sido el pilar fundamental de todos mis logros.

Mayra Thalia

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por permitir tener la maravillosa familia, quienes me motivaron al ejemplo de superación, con humildad, sacrificio, perseverancia, ello contribuyó a conseguir esta meta. Este trabajo de tesis ha sido un logro, en el sentido de bendición, pero no cesan las ganas de agradecerle a mi familia; meta cumplida.

Mayra Moreno



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES, EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCASH, 2023", cuyo autor es MORENO MEZARINA MAYRA THALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 03 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS <b>DNI:</b> 40086182 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8910-222X	Firmado electrónicamente por: FNOLAZCOLA el 03- 01-2024 09:05:14

Código documento Trilce: TRI - 0716745





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MORENO MEZARINA MAYRA THALIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES, EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCASH, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MAYRA THALIA MORENO MEZARINA <b>DNI:</b> 73308712 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6141-8780	Firmado electrónicamente por: MTMORENO el 03-01- 2024 09:47:08

Código documento Trilce: TRI - 0716747



## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratorio de originalidad de la autora	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Operacionalización de variables	18
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
3.5 Procedimiento	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Validez de contenido del instrumento	22
Tabla 2 Confiabilidad	22
Tabla 3 Descripción de resultados gestión administrativa	25
Tabla 4 Descripción de resultados desempeño laboral	25
Tabla 5 Descripción de resultados de la dimensión planeación	26
Tabla 6 Descripción de resultados de la dimensión organización	26
Tabla 7 Descripción de resultados dirección	27
Tabla 8 Descripción de resultados de la dimensión control	27
Tabla 9 Descripción de resultados de la dimensión responsabilidad	28
Tabla 10 Descripción de resultados desempeño en el puesto	28
Tabla 11 Descripción de resultados compromiso institucional	29
Tabla 12 Descripción de resultados de la dimensión trabajo en equipo	29
Tabla 13 Prueba de correlación de Spearman contrastación de hipótesis	30
Tabla 14 Correlación entre gestión administrativa y responsabilidad	31
Tabla 15 Correlación entre la gestión administrativa, desempeño en el puesto	32
Tabla 16 Correlación entre la gestión administrativa y compromiso institucional	32
Tabla 17 Correlación entre la gestión administrativa y trabajo en equipo	34
Tabla 18 Correlación entre el desempeño laboral y planeación	34
Tabla 19 Correlación entre el desempeño laboral y la organización	35
Tabla 20 Correlación entre el desempeño laboral y dirección	36
Tabla 21 Correlación entre el desempeño laboral y control	37

## Resumen

La investigación tiene por finalidad determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Ancash, 2023, para ello se empleó el enfoque cuantitativo, basados en los resultados estadísticos hallados, de diseño no experimental- correlacional, porque no se manipula a las variables y solos se realiza a las observaciones a través de instrumentos. Por otro lado, tiene una correlación transversal, basada en un análisis realizado en un único momento en el tiempo, utilizando una muestra formada por el mismo número de trabajadores que si estudiáramos una población de 80 trabajadores. Personal, tecnología utilizada para la encuesta, instrumento dos cuestionarios desarrollados para cada variable y que presentan múltiples opciones de respuesta, fueron sometidos a un proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación, la conclusión es: Existe correlación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados ( $Rho=0.650$ ;  $sig.=0.000$ ), y el análisis arroja una correlación positiva considerable. Cuanto mejores sean las condiciones de la gestión administrativa, mayor puede ser el nivel de desempeño laboral.

Palabras clave: gestión administrativa, desempeño laboral, organización, dirección, control.



## **Abstract**

The purpose of the research is to determine the relationship between administrative management and the work performance of the workers of a district municipality of Ancash, 2023, for this purpose a quantitative approach was used, based on the statistical results found, of a non-experimental-correlational design, because the variables are not manipulated and only the observations are made through instruments. On the other hand, it has a transversal correlation, based on an analysis carried out at a single moment in time, using a sample made up of the same number of workers as if we were studying a population of 80 workers. Personnel, technology used for the survey, instrument, two questionnaires developed for each variable and that present multiple response options, they were subjected to a validity and reliability process before their application, the conclusion is: there is a significant correlation between administrative management and the employee job performance ( $Rho=0.650$ ;  $sig.=0.000$ ), and the analysis shows a considerable positive correlation. The better the administrative management conditions, the higher the level of job performance can be.

Keywords: administrative management, job performance, planning, direction, control.

## I.INTRODUCCIÓN

El mundo de hoy es cada vez más complejo; debido a la influencia de factores económicos, sociales, ambientales, demográficos y otros, aumenta el riesgo de desastres, crisis, conflictos; es difícil comprender el proceso de desarrollo político y administrativo y la necesidad de supervisión a nivel internacional. Las entidades públicas tienen el objetivo común de brindar servicios de calidad a su población y a quienes visitan sus localidades, en el entendido que la ejecución de las obras requiere de la intervención del alcalde, funcionarios y servidores públicos que laboran en la entidad y la propia población.

En el ámbito internacional, en la gestión administrativa, en los últimos años, los conflictos entre la administración y los trabajadores se han vuelto cada vez más prominentes. Estos temas están cambiando y creciendo en los países de América Latina, sin embargo, poco o nada se sabe sobre las investigaciones o avances en estos temas; los resultados muestran que hay poco por hacer tanto en mejorar la administración como en reducir los conflictos laborales. Se han realizado esfuerzos que se correlaciona con los controles internos que deben desarrollarse (Anabel & Flores, 2022).

En Ecuador, asegura que en las organizaciones el desempeño y el aprendizaje enfrentan obstáculos en lo que concierne la transferencia del conocimiento desde lo individual a lo colectivo, el desempeño viene a ser las herramientas para el desarrollo organizacional y el desarrollo sostenible, promueve los desempeños, permiten el desarrollo de organización inteligente con el objetivo de este estudio fue examinar la relación entre desempeño, el aprendizaje de la facultad de contabilidad y auditoría de la zona central. La organización se encuentran obstáculos en diferentes etapas de las transferencias de conocimiento del individuo al colectivo, que puede superarse mediante los aprendizajes (Gómez & López, 2020).

En el ámbito nacional, la gestión pública en la actualidad persiste malas prácticas gubernamentales, en la cual se incorporan las estrategias de gestión, no realizan el uso adecuado de servicios públicos. Por el cual las instituciones públicas y privadas avanzan sin rumbo; la realidad problemática de la gestión administrativa

se vio la problemática durante el debido la COVID-19, ocasionando la idoneidad de las empresas, la calidad del servicio, entre otros, en la cual ejercen influencia estrechan los resultados organizacionales (William & Pimentel, 2023).

En el proceso del análisis y ejecución de las actividades las cuales no se evalúan de inmediato, esto debido a la mala programación respecto a las fechas, tiempo y carga laboral, instituciones públicas a nivel nacional con infraestructura, mobiliario y equipamiento educativo permanente o temporal, pero la implementación de la atención antes mencionada requiere una inspección de los objetos, las cuales no pueden implementarse de inmediato por malas fechas, horarios y carga de trabajo para causar dilatación del tiempo (Quiroz, 2023).

En el ámbito local generalmente las gestiones administrativas se llevan a cabo temporales y potencialmente solucionan muchos de los problemas sociales, tanto de la parte externa como de la interna de la ciudad; es decir, los recursos que tiene el municipio, ya sea en términos de recursos humanos o de contratación de personal no calificado. El mal uso de los activos de los municipios, la falta de conocimiento y uso de los recursos económicos que reciben son problemáticos no adecuado, los municipios no implementan sus planes de trabajo, entre otros problemas que a la opinión pública les parecen mal gestionados, por ello se formula lo siguiente: Problema general estipulado: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023? los problemas específicos siguientes: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023? ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño en el puesto en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023? ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y compromiso institucional en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023? ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023?.

El presente trabajo se justifica de forma teórica, permitió evaluar las prácticas, procedimientos, planes, instrucciones y actividades de gestión son temporales y tienen el potencial de resolver muchos problemas sociales fuera y dentro de la ciudad, es decir, los recursos que tiene el gobierno de la ciudad, ya

sea recursos humanos o contratación de personal no calificado, el desempeño laboral funcional sugiere a los internalizar sus funciones a los empleados y tareas, activamente ciertas actitudes con el único propósito de alcanzar de manera responsable los objetivos organizaciones, definidos como mejorar el desempeño y la calidad del trabajo, las organizaciones y la gestión deben estudiarse, evaluar científicamente, promovieron un enfoque sistemático de la investigación organizacional.

En cuanto a la formación directiva, se recomienda centrarse mejorar la eficiencia de los procesos internos (calidad total, mejora continua) y de los clientes utilizando la planificación estratégica y el conocimiento interno de la organización como punto de partida, hoy en día las organizaciones intentan constantemente adaptar y mejorar su gestión de procesos, para canalizar esfuerzos, conocimientos y habilidades en sus grupos de trabajo para alcanzar las metas estratégicas trazadas en la misión y visión de la organización (Nuez, 2023; Fernández, 2023).

El desempeño laboral; la eficiencia el trabajo, las personas tienden a satisfacer determinadas necesidades, básicos y superiores; cuando se satisface la necesidad, reaparecen; es decir las superiores que cambian constantemente y son remplazadas por la necesidad superior, los directivos eficaces son consciente de esta complejidad, por lo que son flexibles con los empleados con los que trabajan; el desempeño funcional que define sobre los empleados a tomar sus tareas, trabajan dentro de sí mismos, con el fin de alcanzar las metas de la institución de manera responsable, que mejora su desempeño por ende también la calidad del trabajo, aunque en ello pueden ocurrir diferentes problemas (Shein, 2017; Robbins, 2017).

Por otro lado, en la práctica; con base en la descripción de los resultados de la investigación en materia de desarrollo, se hizo algunas recomendaciones estratégicas para poder realizar una adecuada gestión administrativa del desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023.

En este sentido, la metodología del estudio requirió de la participación de funcionarios del mismo municipio, aplicando métodos y técnicas de investigación

homologados, en los que determinaremos la existencia de un municipio; en una municipalidad distrital de Ancash; mediante un cuestionario posteriormente procesado en el software (SPSS), relaciones entre la administración, 2023.

De tal manera, el objetivo principal, es determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023 y los objetivos específicos son; Establecer la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023; Establecer la relación entre la gestión administrativa y desempeño en el puesto en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023, Establecer la relación entre la gestión administrativa y compromiso institucional en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023; Establecer la relación entre la gestión administrativa y trabajo en equipo en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023.

La hipótesis general, existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023 y los específicos; Existe relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023; Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño en el puesto en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023; Existe relación entre la gestión administrativa y compromiso institucional en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023; Existe relación entre la gestión administrativa y trabajo en equipo en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Galarza (2021) argumenta sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la institución educativa, en Ecuador lo cual tuvo como objetivo; determinar la relación que existe entre ambas variables, se basó en un enfoque cuantitativo, con un método analítico, en ello se utilizaron los instrumentos para la recopilación de la información de los cuestionarios y la entrevista. Se halló los resultados, donde indica que Rho de Spearman es 0,633, la cual indica que se tiene una correlación alta. Por ende, los maestros ejercen las funciones de acorde a la gestión de la institución, con la organización de manera eficientes con sus labores, garantizando los niveles educativos característico. Concluyendo, la investigación los maestros de la institución ejercen sus labores de manera eficiente, con nivel alto, que caracteriza, a través de las investigaciones con lleva a la mejora laboral y enriqueciendo los saberes de los maestros para con la institución.

Para Sánchez (2021) en su investigación menciona sobre la ética profesional en el desempeño laboral del funcionario público; el objetivo es conocer el impacto, los métodos de trabajo del servicio civil del gobierno autónomo descentralizado municipal, se basó en el enfoque cuantitativa, con un método analítico, para la recopilación de datos se emplearon cuestionarios mediante las encuestas. Se hallaron los resultados, los demuestran que las correlaciones entre la variable de ética de los profesionales y el desempeño es un 925%; es significativa y directa. Se concluyo aceptando las hipótesis generales, donde influye la ética de los profesionales considerablemente en la labor de los trabajadores; servidor público del gobierno autónomo, significa que hay un cambio en la variable de la ética profesional por ende se producen un cambio en el desempeño laboral.

En Colombia, de acuerdo con Barzola (2021) la gestión administrativa para mejorar el desempeño del sector público, el proyecto tiene como objetivo crear modelos de gobernanza y gestión de las unidades públicas de turismo, se basó en un enfoque cuantitativa, con un método analítico, deductivo, utilizaron el instrumento para el recojo de informaciones, encuestas y los cuestionarios. Se obtuvieron los resultados a la vez propone un modelo teórico funcional de procedimientos administrativos para optimizar la gestión del desempeño laboral las

unidades turísticas. Se llegó a la conclusión se ha encontrado que el 98,4% de los colaboradores se percibe que las formas de cómo se desarrollan las gestiones administrativas las cuales se encuentran en el nivel bajo a medio significa que es necesario mejorar las unidades de turismo público.

En Ecuador, Onder y Zengin (2021) aseguran para mejorar el desempeño laboral de las unidades públicas de turismo, el objetivo es diseñar un modelo de gestión administrativa, se basó en un enfoque cuantitativa, con un método analítico, deductivo, utilizaron el instrumento, la información para este estudio se recopiló a través de encuestas y cuestionarios. Los resultados demostraron sobre el concepto del sistema de la gestión expresa los efectos de gestiones obtenidos por el sistema de gestión del trabajo de unidades turísticas, modelo de trabajo; se llegó a la conclusión se ha encontrado que el 98,4% de los colaboradores se percibe que las formas de cómo se desarrollan las gestiones administrativas en donde se desarrollan y el cual se encuentran en pequeño a mediano, generalmente requiere corrección la unidad pública de turismo.

En Salta, Ramon (2019) asegura que la gestión y el desempeño de la labor en las entidades, tienen la importancia de la gestión de los talentos humanos en el desempeño la labor a cerca de los personales, durante 2019; se basó en un enfoque cuantitativo, empleando el método inductivo, utilizando como instrumentos de recoger las informaciones mediante el cuestionario y entrevista. Se obtuvieron como resultado mediante los procesos de tabulación y el análisis mediante las estadísticas descriptivas, mediante los resultados de la tesis se recomendaron considerar una evaluación al desempeño laboral y ello a la implementación de los planes para las capacitaciones para los empleados con los objetivos de restablecer sobre los desempeños laborales. En lo cual se concluyó que las empresas no cuentan con una evaluación formal del desempeño laboral que les permitan contar con las informaciones relevantes de sus trabajos; con unas calificaciones de su desempeño con el fin de identificarlas la necesidad de capacitaciones o como evaluar los ascensos en las empresas.

A nivel nacional, Epquin (2021) se afirma que la gestión administrativa y eficiencia con referente a los trabajos dentro de la oficina descentralizada de los procesos electorales, los objetivos son determinar las relaciones entre las gestiones administrativas y el desempeño laborales de los colaboradores descentralizados de la centralización del proceso electoral. Se basa en un enfoque cuantitativo, con un método inductivo, utilizando cuestionarios y encuestas como herramientas de recolección de dato, el resultado es una correlación de Pearson si hay coherencia con respecto a las relaciones entre las dos variables, a través del coeficiente de determinación 0,5326. Por lo tanto, el desempeño del 53.26 % es evidente si tiene un efecto en la gestión administrativa del proceso electoral por parte de la oficina descentralizada. Por otro lado, a través del coeficiente de Pearson de 0.7297, se concluye que las gestiones administrativas y la eficiencia laborales de los personales de las oficinas.

En Cajamarca, Aguirre (2021) asegura sobre gestión administrativa y desempeño del trabajo de la oficina descentralizada del proceso electoral, se busca analizar las relaciones entre la gestión organizacional de la ODPE y el desempeño durante la pandemia. Se basó con el enfoque cuantitativo, con método inductivo, para recopilar los datos se emplearon las encuestas mediante los cuestionarios. El resultado obtenido de la investigación fue relevante es de 0.000, es decir es notorio que el parámetro es menor de 0,005, los cuales concluyen que las gestiones administrativas y el desempeño laboral se relacionan, del cual es la misma forma del coeficiente de correlación que se obtuvo 0,910 esto dice que existen los niveles alto de correlaciones entre las dos variables de forma positiva. En conclusión, existen una relación significativamente entre las dos variables en la ODPE, en los años pandemia, es decir, cuando la gestión administrativa esté plenamente implementada en el desempeño del trabajo en los lugares de servicio de la agencia.

Para Izquierdo (2021) el proceso de estudio es conocer los vínculos que existe entre la satisfacción con referencia a la labor y la oficina descentralizada de gestión administrativa, el proceso electoral general de Sánchez Carrión, Trujillo, 2021, se utilizó la metodología cuantitativa, este estudio utiliza herramientas de recolección de datos para reducir el número de factores a través de encuestas, cuestionarios, etc. Si existe correlación positiva entre variables, se completa se



rechaza como imparcial y se acepta la hipótesis conjunta, en definitiva, debe haber mejoras en la gestión administrativa para tener buenas relaciones entre los trabajadores de ODPE, mejora continua y con ello lograr una buena eficiencia en los procesos.

Según, Masood y Azfar (2021) aseguran que la administración con base en el método de aumentar la cooperación y el método de reducir la cooperación, utilizar encuestas y cuestionarios como herramienta de recolección acerca de los datos, la confiabilidad del  $\alpha$  de Cronbach es de 0.866 y 0.963 respectivamente, entonces podemos pensar en la gestión de organizaciones y servicios relacionados; en resumen, existe la relación directa entre las variables, relaciones importantes y por lo tanto se puede observar en los niveles medios de las organizaciones y puestos de trabajo.

En Lima, Acosta (2021) asegura sobre la gestión del trabajo administrativo entre los profesionales, es decir, la diferencia entre variables relacionadas con la gestión organizacional y la eficiencia del trabajo relacionada con los expertos. Se basa en un enfoque cuantitativo y deductivo, se utilizaron encuestas se utilizaron cuestionarios y cuestionarios como herramientas de recolección del dato y para ello se empleó el software SPSS para compilar y analizar los resultados. El coeficiente de correlación confirmó que existen los vínculos de relación relevante entre el liderazgo organizacional y la satisfacción del desempeño, y el coeficiente de correlación de Spearman confirmó que existe concordancia respecto a las relaciones positivas halladas, la relación en ambas variables el desempeño laboral y la satisfacción de la labor, la relación entre ellos es de 0,423.

La gestión administrativa y gestión de la calidad de los colegios ubicado en chorrillo y sujetos a las jurisdicciones de la unidad de la junta local de educación, analizamos el impacto de la administración correspondiente al tratamiento de la materialidad. La búsqueda se desarrolló utilizando un prototipo cuantitativo y el modelo de consulta fue a nivel explicativo utilizando un diseño tipo cruzado a nivel explicativo en el cual se aplicó la herramienta a dos en la escala de opinión compuesta por docentes los resultados obtenidos son en su mayoría sobre la formación inicial de los educadores hacen uso del poder administrativo, con alrededor del 70% de la muestra representativa, y el 85% restante de los docentes

están relacionados con docentes que necesitan saber sobre gestión, razón por la cual las investigaciones se centran en la importancia de las gestiones y el entorno educativo en las escuelas de centros educativos seleccionados (Riffo, 2019).

Tuvieron, como objetivos encontrar correlaciones entre la administración de los métodos investigamos las acciones de ciudadanos y funcionarios públicos utilizando investigaciones correlacionales originales, herramientas de recopilación de datos como cuestionarios, juicios de expertos, verificación del coeficiente alfa, el coeficiente alfa de Cronbach es 0,834, y en las entrevistas a expertos analizadas de manera similar este coeficiente es alfa, coeficiente alfa de Cronbach es 0,834, para la evaluación del juicio profesional en una entrevista de trabajo es 0,945, lo que significa que mejores condiciones administrativas facilitan a los trabajadores el desempeño de sus funciones establecidas (Zengin et al, 2021).

Según juicio del experto, las confiabilidades el alfa de Cronbach de los dos cuestionarios fue de 0,866 y 0,963, la muestra estuvo conformada por 92 empleados y existió correlación entre variables y mediciones estadísticamente significativas con un coeficiente de correlación de 0,752 lo creemos, si se mejoran las condiciones de trabajo y formación, mejorará la calidad del desempeño de las funciones (Asfar, 2021).

Es importante considerar la teoría de la excelencia en la Gestión administrativa quienes manifiestan que la formación directiva, se recomienda centrarse en la eficacia sobre los procesos interno (calidades totales, y mejoras continuas) y de los clientes, tomando como los puntos de las partidas los planes estratégicos de las organizaciones y sobre el conocimiento interno. Hoy en día, las organizaciones intentan constantemente adaptar y mejorar su gestión de procesos, para canalizar esfuerzos, conocimientos y habilidades en sus grupos de trabajos para así alcanzar la meta estratégicamente trazadas con la misión, visión de la organización (Nuez & Fernández, 2019).

La sustitución del método experimentales y rudimentarios por métodos científicos en las profesiones se denomina organización racional del trabajo (TRO), se fundamentan en los siguientes aspectos: El cual es el análisis del tiempo y avance del trabajo y estudios; de la investigación sobre la fatiga humana; divisiones

del trabajo y especializaciones del operador; planificación de puestos y la tarea. Mediante la planificación; la improvisación debe ser reemplazada por planes preparados; los trabajadores deben ser seleccionados científicamente; control: necesario y aseguraron para alcanzar el objetivo; ejecución; diferente distribución de poderes y responsabilidades (Taylor)

Las organizaciones y la gestión tienen q ser estudiadas, evaluarse científicamente, no empíricamente, la imprevisibilidad da paso a la planificación y a las ciencias empírica, que realmente contribuyó a un enfoque sistemático de los estudios de organización, que no solo cambia completamente la empresa. La evaluación debe realizarse principalmente porque es importante aplicar una metodología sistemática al momento de analizar y resolverlas los problemas identificados sobre la organización, intensificación; reducción económica del tiempo de producción mediante uso inmediato de equipos, materias primas y colocación inmediata; reducción de cantidades de materia y transformación; productividad; aumento de las capacidades de las producciones mediante especializaciones y líneas de montaje (Terán, 2017).

Se refiere a que las organizaciones públicas tienen el objetivo de desarrollar las estrategias, con las metas del buen servicio al cliente, por la cual las organizaciones deben de alcanzar el nivel de calidad competitivo, en los procesos de los desarrollos de la gestión administrativa de manera adecuada se centra en el objetivo, a la vez se refleja en la productividad existiendo una maximización de los recursos, teniendo en cuenta la planificación, con la coherencia de las tareas, además la convivencia de las disciplinas y el orden son disciplinas, clave para el desarrollo de una gestión administrativa solidas (Rodríguez, 2021).

Asimismo, la gestión pública, logra los servicios educativos de relevancia requiere del esfuerzo de los administradores y docentes, con el objetivo de brindarles la educación de alto nivel básico para la formación integra de los estudiantes. Por lo tanto, las evidencias disponibles sobre el control administrativo en el sector de las gestiones administrativas, educativas es sobresaliente. Por lo tanto, tienen el principal objetivo de estas revisiones es resaltar sobre las evidencias disponibles, la importancia y lo que los directivos necesitan para el éxito en la gestión gerencial del sector de la gestión administrativa, educativas a partir de las

revisiones de los artículos; ya sea de la gestión administrativa o educación (Peralta, Horna, Heredia, 2023).

Organizar, liderar y realizar el hecho en primera instancia, siempre y para todos, en cada área de la organización, logrando los resultados globales planificados. Por los siguientes elementos: Organiza y dirige todas las áreas hacia la excelencia; evaluar periódicamente la excelencia organizacionales; adopción de estrategias y acciones de mejoras; mejorar continuamente la eficiencia general; esta teoría también se centra en las innovaciones, la creatividad y las capacidades de adaptarse a los cambios del mercado; enfoque en el cliente: Una organización debe centrarse en identificarse, satisfacer la necesidad de los clientes para lograr su fidelización; fidelidad; liderazgo, la alta dirección debe liderarlos los procesos de mejoras continuas y ser un modelo a seguir para el resto de las organizaciones; compromiso del personal, los empleados de la organización deben estar comprometidos con la consecución de la excelencia y participar activamente en el proceso (Maldonado, 2019).

Mencionan porque la gestión es el conocimiento de planificar, organizar, gestionar los objetivos de las empresas, se deben considerar las condiciones para que las metas organizacionales para que alcancen las metas institucionales, programadas dentro de los plazos establecidos del gobierno, verificando los proyectos en proceso y la culminación satisfactoriamente; con respecto a los empleados concientiza a planificar las labores que realizan, asignadas, responsables dentro de la entidad (Anttiroiko, et. Al., 2019).

En lo que respecta a nivel de las organizaciones, involucra la relación entre motivación y liderazgo, desde los líderes hasta los empleados, y cómo estas habilidades y comportamientos afectan el trabajo en equipo, para alcanzar el éxito empresarial. La dimensión de gestión puede entenderse como el enfoque de la gestión en realizar el trabajo de la manera originalmente planificada por el jefe de la organización con el fin de trabajar de manera simultánea y adecuada para lograr las metas (Vanichchinchai,2019; Hamri, 2018; Lorincova, 2019).

Teoría sobre el desempeño laboral; las personas complejas se basan en el ambiente, los humanos tendemos a satisfacer diversas necesidades, unas básicas y otro mayor grado; la necesidad sea una vez satisfechas reaparecerán; por ejemplo, necesidades básicas, necesidad superior, que están en constantes cambios y son reemplazadas por necesidades superiores, varían y por lo tanto varían no sólo de persona a persona sino también dentro de una misma persona según, tiempo y situación, los directivos eficaces comprenden estas dificultades y trabajan con los empleados más fácilmente. Los autores mencionados anteriormente dijeron que evitan atribuir las motivaciones de los demás a sus propias ideas o expectativas, pero todos los conceptos presentados en este capítulo implican que los empleados buscan un título en administración (Judge, 2017).

El concepto de desempeño laboral muestra que el empleador adopta ciertas actitudes de manera positiva y decidida para lograr los objetivos de la empresa o empresa integrando el trabajo, las actividades de una para mejorar el desempeño y el desempeño. Por tanto, aunque existen muchos aspectos, la calidad del trabajo muestra un desempeño basado en la naturaleza del trabajo del empleado y el papel de su puesto en la organización (Robbins & Judge, 2017).

El objetivo general fue analizar la gestión administrativa de la municipalidad distrital en el año 2020; Metodología: Revisión bibliográfica de diversas fuentes; la administración pública es una doctrina que se enfoca en el ámbito cultural técnicamente tienen que realizarse de forma apropiada, las planificaciones, organizaciones, direcciones y control de gestión, y en los diferentes ámbitos y áreas de la empresa, que incluye un conjunto de actividades a realizar, una institución, organización tiene la finalidad lograr resultados positivos y consistentes, eficiente, oportuno y efectivo (Rivas, 2020).

La importancia de la planificación como medio de crecimiento empresarial, los propósitos del estudio es disponer sobre la dimensión de la planificación basada en herramientas en las organizaciones esta engloba a la planificación estratégica, registrar los diversos modelos de planificación estratégicas más para que se identifique la fortaleza y debilidad del plan estratégico, las ideas generales es

especificar cómo definir actividades importantes que necesaria tengan un impacto relevante de las perspectivas, organización que las implementa (Peñañiel, 2020),

Existen diferentes definiciones de organización, algunas son amplias y generales, mientras que otras son específicas, dejando de lado otros temas y enfatizando ciertos aspectos del término dependiendo de lo que se quiera enfatizar, en este punto creemos oportuno comenzar con la breve definición dada por el presidente de las instituciones, los principios de organización y gestión, luego de lo cual se ampliará el concepto y se agregará la posibilidad de dar vueltas, esto corresponde a ser clasificado como una organización, la gerencia es la interpretación administrativa, indican el estado de las personas, interpretación del objetivo por alcanzar, se puede arrear en los siguientes niveles: Gerencia, departamental, operación y supervisiones de los cambios aprovisionar urgente a las personas, a fin de contribuir con la capacidad a adjudicarse hacia la meta de la tutela (Sánchez, 2020, Gambino, 2020).

El desempeño laboral ayudará a evaluarlas sobre el desempeño laboral; el resultado de la habilidad de los empleados, una productividad superior y un mejor desempeño de las tareas, lo que conduce a estándares de calidad, eficacias y otros estándares de efectividad desarrollados en el entorno laboral de las organizaciones. Considerando las opiniones de los diversos autores, los desempeños laborales es uno de los aspectos importantes dentro de las organizaciones porque es un factor importante para medir el nivel del cual se encuentra el, la mayoría de la gente está de acuerdo con las acciones de los empleados de la organización (Mamani, Cáceres, 2019).

Creemos que el desempeño operativo es un sistema integrado destinado a promover la efectividad y el éxito organizacional, y una medida que crea valor para las empresas mediante las dimensiones organizacionales, desempeño laboral se toman acciones en base al conocimiento brindado a la organización. Los comportamientos improductivos incluyen: Acciones intencionales y voluntarias que benefician al empleado y beneficios situacionales que son voluntarios, acciones personales que van más allá de lo que se espera del empleado; es importante para que las organizaciones logren los resultados deseados (Bautista et al., 2020).

Asimismo, en una institución, independientemente de su objeto social, las organizaciones están moldeadas por las percepciones de sus miembros. Los temas de relevancia de hoy vienen a ser las satisfacciones laborales, los desempeños laborales, tareas laborales, conceptos de las tareas y la relación directas con la productividad, por ello afecta el grado de la satisfacción de las personas con sus trabajos; si las empresas quieren emplear a talentosos, por ello deben de asegurar que estén contentos y abiertos a los cambios (Salazar & Ospina, 2019).

Se describe, así como las acciones y comportamientos del empleado que contribuyen hacia los logros de las metas trazadas para el éxito, con el fin de garantizar de que el componente clave mida el desempeño de manera integral y, por lo tanto, ayuden a formularlas la estrategia las cuales serán dirigidas a lograr los objetivos. La definición final considera la eficiencia del trabajo con sistema integrado que tienen como objetivos desarrollarlas las eficiencias y el éxito de las organizaciones y que son actividades que crean valores para las empresas a través de sus dimensiones (Bautista, 2019),

El desempeño laboral es algo que ha cobrado mucha importancia en las empresas; considerando esto el sacrificio, esfuerzo de los empleados para lograr el objetivo, es imperativo de las organizaciones estén convencidas de las necesidad, buscar un fuerte compromiso e inclusión de los empleados, el equipo comprende el papel del empleador, pero tiene un líder que es justo y popular que ha hecho cosas diferentes en el pasado, con un objetivo más claro, pero el mismo de antes: Lograrlos que su equipo contribuya a la implementación de su cargo, al de sus objetivos de la organización.

Este tema de la responsabilidad es importante en la filosofía moral, hay muchas explicaciones y preguntas relacionadas, además puede presentar problemas para una lectura clásica de la filosofía. La mera mención de la diferencia a través de un compromiso colectivo objetivo plantea interrogantes actuales (Gardea, 2023).

Por otro lado, existen diversos enfoques teóricos y estudios empíricos sobre el desempeño laboral, que introducen la importancia de estos conceptos y distinguen un arquetipo como cogollo las condiciones de trabajo influyen

decisivamente en la práctica técnica y el desempeño en diversos campos. Como en el modelo de Belloni, definir la importancia de la sobrecarga de trabajo con diferentes actividades, responsabilidades excesivas (Baltodano, Leyva, 2020).

El compromiso también conduce a cambios en otros temas como la participación en el trabajo, el compromiso, la preparación y orientación a resultados, la comprensión psicológica y el manejo del estrés. Completar el compromiso organizacional tiene requisitos previos y consecuencias, promover el primero puede promover el segundo, pero no todos los resultados, los esfuerzos organizacionales siempre son positivos porque no todas las variables pueden ser manipuladas en la organización y varían según el tipo y sabemos que la influencia tiene un ciclo de antecedentes y consecuencias, dependiendo del grado en que la actividad, el compromiso emocional, tiene mayor impacto en las organizaciones ( Coronado, 2020).

La administración pública es una doctrina de carácter social que busca la adecuada gestión de los elementos administrativos para lograr resultados positivos, eficientes, oportunos y eficaces y para ello su aplicación será integral en toda la institución. Este será un factor esencial porque para su desarrollo general, los miembros utilizarán una variedad de herramientas reguladas para, en última instancia, lograr los objetivos de la agencia (Escuela de gobierno R&C Consulting).



### III.METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio es básica, porque define variables, no son manipuladas. Esto se hace sin ninguna manipulación deliberada de las variables, básicamente, se basan en las observaciones de aquellos fenómenos en el contexto natural, luego analizarlo. Se basan según las categorías, concepto, variable, eventos, contextos que ocurrieron sin necesidad de las intervenciones directas del investigador. Por eso, también se conocen como estudios "ex post" (hecho y variables que ya sucedieron), en la que las variables y las relaciones entre ellas se ven en su contexto (Dzul, 2023).

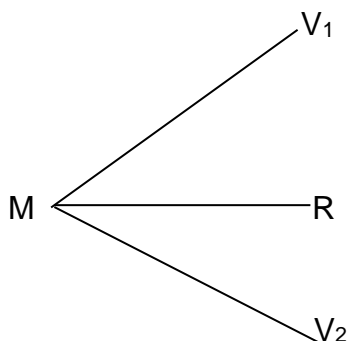
El estudio descriptivo en las investigaciones científicas, en distintos estudios se combinan con el estudio relacionales, los llamados estudios correlacionales (Un término derivado de la estadística ), lo que confunde a los principiantes en el proceso de investigación y no permite identificar claramente los detalles de la investigación a nivel descriptivo. También le gusta la investigación descriptiva es unidimensional y muchos profesores, consejeros y consultores dirigen al nuevo investigador a buscar las variables dependiente e independiente (Ochoa, 2019).

El diseño de investigación más importante para este estudio es un diseño no experimental, lo que significa que no se manipula ninguna variable de investigación, la cual se basa únicamente en obtener las informaciones en un solo momento, considerar correlacional; el propósito del estudio es analizar el vínculo entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral.

El esquema sigue las siguientes correlacionales es el siguiente:

## Figura 1

*Diseño de la investigación*



M: Es la muestra de estudio de 80 personal administrativo de una municipalidad de Ancash, 2023

V1: Variable de gestión administrativa

V2: Variable de desempeño laboral

R: Relación entre ambas variables

Con un enfoque cuantitativo, porque se ve la relación entre ambas variables no se consideran porque las variables están correlacionadas. Presentan el nivel de coherencia descriptiva al describir las relaciones entre variables en el estudio; esto se debe a que proporciona una explicación clara de los efectos de los factores del problema y muestra la importancia de las relaciones entre las variables en este estudio (Arias, 2021).

Estudios asignados; la gestión administrativa y empleos para trabajadores en un municipio de Ancash, 2023 este estudio adopta un diseño de investigación aplicada, el propósito de resolver este problema es comprender las organizaciones y las relaciones entre organizaciones. Se realizará un estudio exploratorio, se recopilarán datos mediante un diseño no experimental. El momento adecuado; en este enfoque los cambios no se interrumpen durante el periodo (Hernández, 2018).

El cumplimiento de los requisitos se ve facilitado por las evaluaciones de la calidad de los espacios públicos mediante los métodos cuantitativos, objetivos de sostenibilidad porque utiliza el objetivo específicos y mensurables; el uso de datos cuantitativos hace que esto sea más fácil realizar diagnósticos técnicos sobre el

estado de estas piezas. Se agrupan por las variables en las dimensiones; a la accesibilidad y la comodidad son los más estrechamente relacionados con los ODS; métodos son valiosos, complicados, requieren la investigación de la actividad y el comportamiento del usuario; sin el método práctico, es difícil ver la importancia de la estructura y la consecución de objetivos sostenibles relacionados con un buen entorno para las personas, mediante el método cuantitativo de las evaluaciones del espacio público: Aportan a los cumplimientos del objetivo de desarrollo sostenible (Giraldo, et al., 2022).

### **3.2 Operacionalización de variables**

#### **Variable 1. Gestión administrativa**

Al referirse con respecto a la organización pública tienen el objetivo de desarrollar las estrategias, con las metas del buen servicio al cliente, por la cual las organizaciones deben de alcanzar el nivel de calidad competitivo, en los procesos del desarrollo de las gestiones administrativa de manera adecuada se centra en el objetivo, a la vez se refleja en la productividad existiendo una maximización de los recursos, teniendo en cuenta la planificación, con la coherencia de las tareas, además la convivencia de las disciplinas y el orden son disciplinas, clave para el desarrollo de una gestión administrativa solidas (Rodríguez, 2021).

La gestión administrativa para mejorar las empresas comerciales convencionales, también es la herramienta más importante para el crecimiento empresarial. Corresponden al alcance del propósito del artículo (tipo descriptivo), se realizó una extensa revisión investigadora de diversos documentos, hipótesis e informes, esta investigación surge de la innovación, que aparece como un medio de progreso y crecimiento resultante del beneficio económico y colectivo, que se estudia y asocia en su conjunto con el objetivo de brindar una solución oportuna y eficaz al propósito (Mendoza, 2019).

**Indicadores:** Planeación, Organización, dirección, control

**Escala de medición:** Ordinal de tipo Likert.

## **Variable 2. Desempeño laboral**

El desempeño laboral ayudará a evaluar el desempeño laboral; el resultado de la habilidad de los empleados, una productividad superior y un mejor desempeño de las tareas, lo que conduce a estándares de calidad, eficacias y otros estándares de efectividad desarrollados en el entorno laboral de las organizaciones. Considerando las opiniones de los diversos autores, los desempeños laborales es uno de los aspectos importantes en una organización porque es un componente esencial de a la vez de mucha importancia para poder medir el rango con relación a la mayoría de la gente está de acuerdo con el trabajo de los empleados de la organización (Mamani, 2019; Cáceres, 2019).

**Indicadores:** Responsabilidades, desempeño en el puesto, compromiso institucional, trabajo en equipo.

**Escala de medición:** Ordinal de tipo Likert

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La población evaluada fueron los trabajadores de la ciudad de Ancash, 2023, por 80 empleados de las oficinas correspondientes, las bases, cantidades de aprendizaje accesibles son aquellas que pertenecen al espacio individual en el que se investiga,

La muestra estuvo conformada por los 80 colaboradores en la cual se determinó por medio del muestreo no probabilístico, el muestreo de trabajo (también conocido como muestreo de actividad o control estadístico de actividad). Por lo tanto, en este estudio se utilizó un modelo cuantitativo no probabilístico y basada en criterios de expertos, en la que se seleccionó tanto a los empleados administrativos como también a gerentes generales, lo que da un total de 80 empleados (Betancourt, 2019).

Es un método, se utilizó el muestreo estadística y observación aleatorias para determinar los porcentajes de ocurrencia de una determinadas actividades, hacemos esto de tal manera que, por ejemplo, si queremos determinar la productividad y el tiempo muerto de la máquinas en un centro de trabajos, no tenemos que estar todo el tiempo monitoreando las máquinas, considerando cuándo y por qué está funcionando la máquina, falla, en cambio, podemos hacer

rondas arbitrarias, registrando qué máquinas están funcionando, cuáles se detienen y por qué lo hacen (Condori, 2020).

**Unidad de Análisis:** En el estudio se realizó mediante la unidad de análisis; los funcionarios en una municipalidad distrital de Ancash, 2023.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Los propósitos de este proceso es recopilar y medir las informaciones de diversas fuentes para obtenidas para una descripción completas y precisas de un tema, campo de intereses. En otras palabras: evaluar resultados para tomar mejores decisiones, los datos se pueden recopilar a través de cuatro métodos de investigación: Método analítico, verificar toda la información de manera exhaustiva y sistemática; Se pasa de lo general a lo específico para así sacar conclusiones mediante el Método sintético, analizar y agregar informaciones; a través del razonamiento lógico, recibe nueva información, métodos deductivos, empezando desde la información general hasta la información individual, método inductivo a partir del análisis de determinados datos se extraen conclusiones generales (Santos, 2022).

El estudio, se utilizó las técnicas de encuestas para la recopilación de los datos de una municipalidad distrital de Ancash, 2023; de esta manera se tiene en cuenta la técnica de campo en lugar de la técnica identificada y el análisis de respuesta para el logro de acuerdo al objeto de la investigación. Por lo tanto, el cuestionario también se empleó las herramientas de recolección del dato para recopilar las informaciones importantes sobre el significado y el impacto de las gestiones administrativas de una municipalidad distrital de Ancash, 2023.

#### **Validez y confiabilidad**

Se utilizó un cuestionario para recolectar datos sobre la confiabilidad y validez del instrumento elegido para su propio desarrollo. Según gestión administrativa consta de diversas preguntas o puntos, y según desempeño laboral consta de 19 preguntas o puntos. En este contexto, nos referimos a herramientas que se refieren a un procedimiento o método específico para obtener datos e información que deben ser protegidos por las herramientas de la recolección de datos (Ríos, 2018).

La investigación cuantitativa, confiabilidad del equipo depende de la seguridad de los datos adquirir y evitando la posibilidad de diferencias entre diferentes condiciones y periodos de uso, las características de los equipos electrónicos aseguran una alta precisión de medición. En las investigaciones no experimentales, la confiabilidad del equipo depende de factores técnicos y humanos, por lo que al tomar muestras o medir, no solo se requiere la correcta modificación del cultivo y del equipo, sino también la formación de los trabajadores, educación y formación (Solís, 2020).

Por lo tanto, se basaron en estudios sometidos a revisión por pares, donde los expertos definieron y opinado de los instrumentos que cumplen con los estándares establecidos para su aplicación. Esto demostró la confiabilidad del instrumento utilizado en la encuesta. Para determinar el coeficiente se estudió un total de 80 funcionarios (programas informáticos como SPSS), cuya similitud dio confiabilidad del instrumento.

### **Validez**

Esta es la primera etapa por la que pasa la herramienta antes que se aplique a la muestra de estudio, incluyendo la composición de la matriz de validación de la herramienta y el mantenimiento de las relaciones entre variables, dimensiones, indicadores y proyectos, seguido de evaluaciones de expertos sobre la misma. Realizado por 3 maestros expertos, el equipo lleva a cabo a evaluación consiste en evaluarlos y registrar el criterio sobre el instrumento ingresando unos cuanto de los datos personales: Los resultados de la evaluación del instrumento, nombre y firma de los expertos, detalles en la siguiente tabla:

Validación de los contenidos de los instrumentos con respecto a la administración y desempeño laboral de trabajadores distritales y municipales de Ancash.

## Tabla 1

### *Validez de contenido del instrumento*

Experto	
Dictamen	
1 Mg. Eduardo Palma Lazarte	Aplicable
2 Mg. Alex Cervantes Tarazona	Aplicable
3 Mg. Nilton Antonio Paredes Cochachin	Aplicable

## Confiabilidad

Es la segunda fase Herramienta de recolección del dato, incluida las aplicaciones de la herramienta a una muestra piloto de 80 trabajadores, luego de lo cual los comentarios proporcionados se recolectaron obtenga el método estadístico Alpha de Cronbach en la base de datos SPSS, se basaron a las herramientas en la recolección de los datos, por ello brindan las opciones de respuestas polinómica.

Estadística de fiabilidad del instrumento gestión administrativa y desempeño de los trabajadores de la administración del gobierno local de Ancash, 2023.

## Tabla 2

### *Confiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de Ítems	Instrumento	Dictamen
0.757	16	Gestión administrativa	Confiable
0.705	16	Desempeño laboral	Confiable

## 3.5 Procedimiento

Para este estudio se empleó las herramientas de adquisición de datos previamente desarrolladas para recolectar información sobre la importancia gestión administrativa y operativa a través de la investigación del gobierno local.

de Ancash, 2023, seguidamente se llevó a cabo el análisis enumerando, tabulando y dibujando continuamente los resultados gráficos, que pueden obtenerse en Excel o SPSS donde el propósito es resolver problemas reales y alcanzar objetivos marcados.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La institución brindó la información, la cual se analizó metódicamente, los análisis del dato es el estudio en profundidad de los conjuntos de datos con el objetivo de sacar una conclusión que permita a una empresa, decidir el curso de acción correcto, el análisis incluye todas las herramientas que puede utilizar para explorar una base de datos, incluyendo la herramienta visual como un histograma, un gráfico de barras y un gráficos circulares; cuantitativo: Los datos son numérico a partir del cual se pueden compilar las estadísticas precisos (Westreicher, 2020).

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación realizada pone, práctica la ética, que consta desde los principios morales que determinan el comportamiento y utilizan la razón, esto debe tenerse en cuenta respecto de la confidencialidad de las informaciones obtenida durante el proceso de investigación, la investigación realizada pone en prácticas de las éticas, que consta de principios morales que determinan el comportamiento y utilizan la razón. Esto debe tenerse en cuenta respecto de la confidencialidad de las informaciones obtenida durante el proceso de investigación.

Las diversas características de la ética en la investigación, en el manejo eficaz de las referencias ello corresponde al estilo de citación APA 7ma, priorizando de acuerdo a la autoría de investigación empleando el parafraseo, mediante el cual se evita las formas de plagio, es decir copias de las informaciones en línea, asimismo la investigación demostró la veracidad de la información inédita con priorización teórica, mediante el programa turnitin. Las respuestas obtenidas son de confidencialidad del cuestionario, por ende, el anonimato de los participantes no altera los resultados es así que se evita rigores científicos, se precisa el estudio no se ha trasgredido, es decir esta se realizó de acuerdo al reglamento del posgrado en materia de titulación, todo el proceso concorde al cronograma establecido.



## IV. RESULTADOS

Este capítulo analiza e interpreta los datos se obtienen utilizando el dispositivo adquisición, así como referencias a algunas normas e informes.

Para analizar los resultados se utilizó estadística descriptiva, en la que cada variable fue evaluada por sus dimensiones en respuesta a los objetivos específicos 1 y 2, organizar datos, en tablas de frecuencia y gráficos de barras; en resumen, primero se realiza una prueba de normalidad de los datos para determinar el método estadístico más apropiado. Por ejemplo, en este trabajo, teniendo en cuenta que hay 80 empleados en la muestra, se utilizó el método Kolmogorov-Smirnov para obtener la distribución de los parámetros a de la muestra, y el método de investigación más adecuado fue la correlación de Ro Spearman método.

#### 4.1. Análisis descriptivos de las variables de estudio

**Tabla 3**

*Descripción de la variable gestión administrativa*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Excelente	7	8,8	8,8	8,8
	Regular	37	46,3	46,3	55,0
	Malo	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

FUENTE: Base de datos

#### Interpretación

En la tabla 3 se observa que de los 80 trabajadores que conforman la muestra el 8,8% indican que existe un nivel excelente con respecto a la labor administrativa, un 46,3% manifiesta un rango regular y un 45% demuestran un grado malo en relación a la labor administrativa en un municipio distrital de Ancash, 2023.

**Tabla 4**

*Descripción de la variable de desempeño laboral*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Excelente	6	7,5	7,5	7,5
	Regular	41	51,2	51,2	58,8
	Malo	33	41,3	41,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

FUENTE: Base de datos

#### Interpretación

En la tabla 4, Según la muestra de 80 trabajadores del municipio distrital de Ancash, el 7,5% reporta un rango de desempeño laboral excelente, el 51,3% reporta un puntaje laboral promedio y el 41,3% evidencian un nivel malo en relación a su desempeño laboral al 2023.

**Tabla 5***Descripción de resultados de la dimensión planeación*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Excelente	9	11,3	11,3	11,3
	Regular	39	48,8	48,8	60,0
Válido	Malo	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

FUENTE: Base de datos

**Interpretación**

En la tabla 5 se evidencia que de los 80 trabajadores que conforman la muestra el 11,3% indican que existe los niveles excelentes con respecto a dimensión de planeación, un 48,8% manifiesta el rango promedio y el 40% demuestran un rango malo en relación a la planeación en una municipalidad distrital de Ancash, 2023.

**Tabla 6***Descripción de la dimensión organización*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Excelente	4	5.0	5.0	5.0
	Regular	40	50.0	50.0	55.0
Válido	Malo	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

FUENTE: Base de datos

**Interpretación**

En la tabla 6 se observan de los 80 trabajadores las cuales conforman la muestra el 5% indican que existe un rango excelente en relación a la dimensión organización, y con un 50% manifiesta que se encuentra en rango normal y el 45% demuestran rangos negativos con relación a la organización en una municipalidad distrital de Ancash, 2023.

**Tabla 7***Descripción de la dimensión dirección*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Excelente	6	7.5	7.5	7.5
	Regular	38	47.5	47.5	55.0
Válido	Malo	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

FUENTE: Base de datos

**Interpretación**

En la tabla 7 se evaluó, que del total de empleados 80, el cuál conforman la muestra el 7,5% indican que existe, el nivel excelente en relación con la dimensión dirección, un 47,5% manifiesta un rango promedio, los 45% demuestran el rango malo con respecto a la dimensión dirección de un municipio distrital de Ancash, 2023.

**Tabla 8***Descripción de resultados de la dimensión control*

	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Excelente	10	12.5	12.5	12.5
	Regular	36	45.0	45.0	57.5
Válido	Malo	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

FUENTE: Base de datos

**Interpretación**

En la tabla 8 se revisó que respecto a la muestra que son los 80 trabajadores, la cual conforman la muestra el 12,5% indican que existe un nivel excelente con relación a la dimensión control, los 45% manifiesta un rango promedio y un 42,5% demuestran un rango negativo en relación al control en una municipalidad distrital de Ancash, 2023.

**Tabla 9***Descripción de la dimensión responsabilidad*

	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Excelente	15	18.8	18.8	18.8
	Regular	30	37.5	37.5	56.3
Válido	Malo	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

FUENTE: SPSS base datos

**Interpretación**

En la tabla 9 él estudió a los 80 encuestados de empleados la cual conforma la muestra el 18,6% indican que existe un nivel excelente acerca de la dimensión responsabilidad, un 37,5% manifiesta se encuentra en los niveles regulares, de los 43,8% demuestran un rango negativo con relación a la dimensión en una municipalidad distrital de Ancash, 2023.

**Tabla 10***Descripción de resultados desempeño en el puesto*

	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	Excelente	16	20.0	20.0	20.0
	Regular	37	46.3	46.3	66.3
Válido	Malo	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

FUENTE: Base de datos

**Interpretación**

De la gráfica 10, demostró respecto a los 80 trabajadores las cuales conforman la muestra el 20% indican que existe un nivel excelente con respecto a la dimensión desempeño en el puesto, un 46,3% manifiesta los niveles regular y un 33,8% demuestran un nivel malo en relación a la dimensión desempeño en los puestos en una municipalidad distrital de Ancash, 2023.

**Tabla 11***Descripción de resultados compromiso institucional*

	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Excelente	7	8.8	8.8	8.8
	Regular	36	45.0	45.0	53.8
	Malo	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

FUENTE: SPSS datos

**Apreciación**

La tabla 11 se analizó que de los 80 trabajadores que conforman la muestra el 8,8% indican que existe los niveles de excelente con referente a la dimensión compromiso institucional, un 45% manifiesta unos del rango promedio y del 46,3% demuestran un rango negativo en relación a la dimensión compromiso institucional en una municipalidad distrital de Ancash, 2023.

**Tabla 12***Descripción de resultados del trabajo en equipo*

	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Excelente	5	6.3	6.3	6.3
	Regular	31	38.8	38.8	45.0
	Malo	44	55.0	55.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

FUENTE: SPSS datos

**Interpretación**

Dentro de la gráfica 12 se observaron, de las que conforman los 80 trabajadores la cual indica la muestra que el 6,3% señaló que existe el rango excelente con referente a la dimensión trabajo en equipo, un 38,8% manifiesta por ende rango promedio y un 55% demuestran un rango negativo con relación a la dimensión trabajo en equipo en una municipalidad distrital de Ancash, 2023.

## 4.2. Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis con estadística Rho de Spearman

#### Nivel de significancia:

Dado que la muestra es 0,50 o menos, se deben considerar los siguientes puntos al calcular la prueba de Shapiro:

- Si p- Valor > 0.05 las distribuciones son normales
- Si p- Valor < 0.05 la distribución, es no normal por el cual utilizan pruebas no paramétricas.

Prueba de hipótesis generales

#### Tabla 13

*Prueba de correlación de Spearman que demuestra la contrastación de hipótesis.*

		Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficientes de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
		Coeficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se puede observar que los resultados, la cual demostró la tabla 13 que la correlación entre las gestiones administrativas de la ciudad de Ancash y el desempeño laboral de los empleadores en 2023,  $r=0.650$ , se analiza como una correlación positiva considerable, en la que la gestión administrativa puede estar relacionada con el trabajo y actuación de los mismos. La relevancia se debe a que la planificación de actividades se puede realizar de manera efectiva y ayudar a los trabajadores a alcanzar las metas planteadas por la entidad, además los valores de las significancias analítica, existe los valores de señal = 0.000; ubicado debajo del 1 % rango negativo, existe la concordancia relevante entre las variables de estudio.

**Tabla 14**

*Correlación entre la gestión administrativa y responsabilidad de los trabajadores de municipalidad distrital Ancash, 2023.*

		Responsabilidad		
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficientes de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
		Coeficientes de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: Base de datos SPSS

### **Interpretación:**

Como se puede observar en el Cuadro 14, la responsabilidad y administración de los trabajadores del municipio de Áncash en el presente año presentan un valor  $r = 0.525$ , el análisis indica una relación positiva considerable, en la que la responsabilidad es el factor básico. Por otro lado, al analizar el valor de importancia para los trabajadores de una ciudad se tiene un valor sig. = 0.000, el cual es inferior al rango de error del 1%, por la que se considera que hay una relación de concordancia significativa respecto a la responsabilidad y las gestiones de los procesos de trabajo.



**Tabla 15**

*Correlación entre la gestión administrativa y desempeño en el puesto en los empleados del municipio de Ancash, 2023.*

				Desempeño_en _el_puesto
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficientes de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
		Coeficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: Base de datos los anexos

### **Interpretación:**

Se analizó la tabla 15, encontramos el grado de correlaciones entre la gestión administrativa y desempeño de la labor de los trabajadores del gobierno local de Ancash en el año 2023, el cual es de  $r = 0.627$ , los cuales se analizan como una correlación positiva, es importante destacar que, como afirma Hernández (2014), refleja el desempeño laboral del trabajador y las tareas se realizan de manera eficiente. Cuando analizamos el valor de significancia, encontramos un valor de 0,000 esto tiene un margen de error de menos del 1% y se considera una buena correlación entre el control gerencial y el desempeño de los empleados en el lugar de trabajo.

**Tabla 16**

*Correlación entre la gestión administrativa y compromiso institucional de los empleados en el municipio distrital de Ancash.*

				Compromiso institucional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,360**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
		Coeficiente de correlación	,360**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

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

Fuente: Base de datos de los anexos

Como resultado del grafico número 16 se obtuvo los valores con respecto a la correlación  $r = 0.360$  entre las gestiones administrativas y el compromiso institucional de los empleados en el gobierno local de Ancash el año 2023, el análisis muestra que la correlación es significativamente positiva, lo que sugiere compromiso organizacional para lograr las metas de los empleados, y el análisis de valores de significancia también existe, 0,001 se consideró una correlación significativa.

**Tabla 17**

*Correlación entre la gestión administrativa y trabajo en equipo de los empleados en un municipio del distrito de Ancash, 2023.*

				Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,291**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	80	80
		Coeficiente de correlación	,291**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	80	80

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

Fuente: Base de datos de los anexos

El resultado de la grafico número 17, se demostró el valor de correlación de  $r = 0.291$  entre las gestiones administrativas y la labor en equipos de los funcionarios en las municipalidades distritales Ancash, 2023, el análisis que muestra la correlación es positiva considerable, dando a entender que los compromiso institucionales del trabajador en el logro de sus metas, a la vez estos se analizan los valores de la significancia se tiene un valor de sig. 0.009, considerándose como una correlación muy significativa.

**Tabla 18**

*Correlación entre el desempeño laboral y planeación en los empleados de un municipio distrital Ancash.*

				Planeación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
		Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: Base de datos de los anexos

Interpretación:

Los resultados del grafico 18 muestran un nivel de correlación  $r = 543$  estos se analizan como la correlación positiva significativa, como lo señala Hernández (2014), que indica que el método utilizado es beneficioso para mejorar el desempeño laboral, por un lado, y por otro lado que reduce el valor alcanzado. Para describir algo, debes seguir su significado, 0,000 es inferior a la tasa de error del 1% (0,01), lo que significa que esta relación respalda la hipótesis de la investigación. Por tanto, decidimos rechazar la hipótesis nula.

**Tabla 19**

*Correlación entre el desempeño de la labor y la organización de los empleados del municipio de Ancash, 2023.*

		<b>Correlaciones</b>		
			Organización	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
		Coefficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: SPSS datos

Interpretación:

Como resultado, al analizar el método de correlación obtenido se obtuvo un valor de correlación  $r = 0.629$  entre desempeño laboral y organización. Según, Fernández y Baptista (2014) se considera una correlación significativa y se refleja en el desempeño laboral, es positivo para la organización para los empleados y mejora las relaciones entre los empleados, mientras que el valor significativo alcanzado por los resultados de Sig. 0,000 está por debajo de los márgenes de error del 1% para suponer que existen las relaciones significativas, por ello el supuesto; se rechazó la hipótesis nula y se aceptaron la hipótesis de investigación.

**Tabla 20**

*Correlación entre el desempeño de la labor y dirección de trabajadores en una municipalidad distrital Ancash, 2023.*

		Dirección		
Rho de	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,478**
Spearman	laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
		Coeficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: SPSS datos

Interpretación:

Los resultados del gráfico del numeral 20 representan un grado de correspondencia de  $r=0.478$ , el análisis de una correlación positiva significativa, como lo señalan Hernández; Baptista (2014) y la relación con administración pública, reveló el desempeño y dirección del trabajo realizado en el buen sentido, en la gestión de instituciones los valores de importancia también existen en el análisis de valores de importancia, 0,000 está dentro del margen de error y se considera una descripción importante entre el desempeño de la labor con la integridad hacia los controles dentro de las gestiones.

**Tabla 21**

*Correlación entre el desempeño de la labor y control de los empleadores del municipio Ancash, 2023.*

				Control
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
		Coefficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: Base de datos SPSS

Interpretación:

Con los resultados del grafico 21 reflejando los métodos de las correlaciones dando el resultado del valor de  $r = 0.655$  entre el desempeño laboral; gestiones administrativas dentro de un municipio de Ancash. Esto da por entendido como una correlación positiva significativa y refleja un buen gobierno dentro de la organización, empresa una organización relacionada con el gobierno, esto también le da una valoración de importancia al sig. = 0,000, esto se analizaron como significativo ya que se encuentra por debajo de lo permitido del margen del límite de la inexactitud al respecto del 1%, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la conjetura de investigación.

### 4.3. Prueba de normalidad

#### Pruebas de normalidad

---

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,093	80	,083	,957	80	,009
Desempeño laboral	,132	80	,001	,945	80	,002

---

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base datos del SPSS

Interpretación:

Al analizar las pruebas de normalidades de sus datos, considere el método Kolmogorov-Smirnova, dado que la muestra es superior que 50, la significancia media es menor que 0,05, lo que indica una distribución no paramétrica, elegimos el Rho de Spearman porque son los métodos más apropiados para diagnosticar la correlación para muestras no paramétricas.



## V. DISCUSIÓN

### 5.1. Discusión de resultados obtenidos

A continuación, se contrastó los resultados obtenidos con los antecedentes sustentados por el marco teórico, en ese sentido se determinó lo siguiente. Inicialmente se formuló la hipótesis general la cual indicó la existencia con respecto a la administración del municipio distrital de Ancash y el desempeño de los empleados en el año 2023, se acepta la afirmación dado que el coeficiente de correlación es tan alto como 0.627\*\* y un grado de relevancia menor al 0.05 (0,000) aceptándose con ello la hipótesis alterna y se deniega la nula, además los resultados descriptivos evidenciaron que el 8,8% indican que existe un rango excelente con respecto a la gestión administrativa, un 46,3% manifiesta un grado regular y un 45% demuestran un rango negativo en relación a la gestión administrativa, asimismo el 7,5% indican que existe un rango excelente en consideración al desempeño laboral, un 51,3% manifiesta un rango promedio y el 41,3% demuestran un rango negativo en relación al desempeño laboral, este tema es muy importante porque los municipios cometen muchos errores en el desarrollo de los profesionales en la administración, ya sea por falta de conocimiento o por desconocimiento, porque esto lleva a una mala planificación, organización en el desarrollo de las administraciones en las actividades del día a día que debe realizar en la institución, Según la investigación se corroboran en el artículo de Onder, et al. (2021) tuvo como objetivo hallar la correlación entre el procedimiento administrativo desde un enfoque conocido y el desempeño laboral de trabajadores estatales, con una investigación de tipo básica, y correlacionales. Se utilizó una herramienta de recolección de datos denominada cuestionario de administración pública, el cual fue validado con juicio de expertos, el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0,834, y cuestionario de ocupación, del mismo modo fue examinado con veredicto de los expertos, el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0,945, con una población de 89 trabajadores de los resultados para un gobierno local encontraron una correlación estadísticamente significativo mediante el coeficiente de 0,837, lo que significa que cuanto a los más conveniente son las condiciones administrativas, más probabilidades hay que los empleados realicen las tareas planificadas en la entidad para las que trabajan, por ello fueron creados.

La hipótesis específica uno indicó que existe concordancia entre la gestión administrativa y responsabilidad en los empleadores en el municipio del distrito de Ancash, 2023; en la cual se determinó el coeficiente de relación alto de 0.525, los niveles de significancia más bajo al 0.05 (000), asimismo la muestra del 18,6% indican que existe un grado excelente con respecto a la dimensión responsabilidad, un 37,5% manifiesta un rango promedio regular y un 43,8% demuestran un rango negativo en relación a la dimensión de responsabilidad.

Por otro lado, Fernández (2021) reveló en su investigación que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.834, lo que lo lleva a concluir se encontró una relación en los resultados alcanzados nos indican que se encontró que si hay una relación entre ambas las variables anteriores y si se desea analizar y continuar con la investigación, el comité recomienda que la organización priorice las estructuras de gestión adecuadas, ya que tienen una gran relevancia a la vez directa en el desenvolvimiento de los empleados.

Se realizó los análisis de las variables Estrada (2021) refiere sobre la importancia del diseño porque se puede ver satisfacción ciudadana, así mismo la planificación es parte de la administración la dirección es responsables de optimizarlas del proceso de cada una de las instituciones, crear las estrategias preventivas y tomar las mejores decisiones en el corto, medianos y largos plazos en las funciones de acorde a los objetivos de la organización, con referente al resultado de los procesos

Por último, en este estudio se demostró que, si existen relación entre la planificación y desempeño de la labor del gobierno local, pues al analizarlas este estudio son necesarios enfatizar las importancias de la planificación y las actitudes en la organización. Parece que la naturaleza de la organización de gestión de actividades es adecuada para ellos.

La hipótesis específica dos indica que existe relación existe relación entre la administración y el desempeño de la labor de los empleados dentro del municipio del distrito de Ancash en el año 2023; el 20% también indica que este puesto de trabajo tiene de las dimensiones de desempeño tuvo niveles excelentes, el 46.3% presentó niveles normales y el 33.8% mostró niveles pobres relacionados con el

desempeño laboral dimensiones, un 46,3% manifiesta un rango promedio y un 33,8% demuestran en la cual se encuentra el rango negativo con respecto a la relación a la dimensión desempeño en el puesto

Según Gambino (2020) las organizaciones tienen diferentes definiciones, algunas son amplias y generales mientras que otras son específicas, dejando de lado otros temas y enfatizando ciertos aspectos del término dependiendo de lo que queramos enfatizar, en este punto pensamos en comenzar con el resumen. Es apropiado definir el principio de organización y gestión dados por el presidente de la institución, tras lo cual se amplía el concepto y se aumenta la posibilidad de desvíos, lo que equivale a catalogarse como una organización.

Según Epquin (2021) el control del movimiento es el movimiento. Con base en el método integral y método descriptivo, utilizando cuestionarios y encuestas como herramientas de recolección de datos, si existe relación entre ambos tipos, el resultado es la correlación de Pearson, a través de la variable de decisión 0.5326; por lo tanto, se puede observar si el 53.26% de las actividades son correctas o no. La realización de elecciones y asignación de cargos tiene un impacto. Por otro lado, a través del índice de Pearson de 0,7297 se considera la gestión y administración.

La hipótesis tres indica que en la ciudad de Ancash, en el año 2023, existe una relación entre la administración y el compromiso institucional de los empleados de la entidad; dado que se determina que el coeficiente de relación canónico es 0.360\*\*, el "nivel de significancia" es menor a 0.05 (000), así, el 8.8% de las personas indicó que el nivel de compromiso con la institución era excelente en cuanto a las dimensiones, el 45% dijo que era regular y el 46.3% dijo que el nivel de compromiso con la institución era pobre en cuanto a la dimensión de compromiso institucional.

Es claro que existe una correlación en las dos variables establecidas, en esta investigación en la cual se encontró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,478, lo que evidencia que existe un vínculo positivo, significativa. Algunos resultados son precisados tomados mediante a los reportados, en este caso por uno de los antecedentes; Arévalo et al. (2022) relacionados o similares a los resultados reportados determinaron un coeficiente de correlación de Spearman

de 0,350; concluyó que los resultados donde indico que hay una relación positiva, también analizaron variables individuales en el estudio para determinar el grado de suficientemente bueno.

Estrada (2021) menciona el papel de la administración como guía para la implementación del plan elaborados por la institución, y de ser necesarios se deben analizarlas los problemas que surjan en la reunión para definir las la posible alternativa de soluciones, el pilar fundamental para la organización, estas mediante la técnica y el procedimiento para sus planes, y dirección de los recursos.

Mestanza (2021) se precisan que la eficiencia debe reflejarse en el desempeño de la tarea por parte de los empleados y esto conduce a un aumento de la eficiencia en los desarrollos de la función organizacionales, vienen a ser las capacidades que demuestran las personas en el proceso para que se puedan utilizar las herramientas de forma adecuada a fin de alcanzar las metas establecidas, brindan las facultades para las utilidades de los recursos.

Según, Zengin (2021) el propósito es conocer la relación entre la gestión de los asuntos públicos y las funciones de todos aquellos los funcionarios públicos a través de investigaciones relevantes, entrevistas, opiniones de expertos y otras herramientas de recopilación de datos, y determinar el coeficiente de Cronbach y para las preguntas evalúan el juicio de expertos, el coeficiente de alfa de Cronbach es 0.945, lo que significa de gran importancia, mediante ello gestión facilita el trabajo de los empleados.

La hipótesis cuatro indica que existe relación entre la gestión administrativa y la labor en equipos en los empleados de un gobierno local distrital de Ancash, 2023; puesto que se determinó coeficiente un coeficiente de relación alto de 0.291\*\* y un grado de importancia que es de menor al 0.05 (000), asimismo el 6,3% indican que existe un grado de relevancia con respecto a la dimensión trabajo en equipo, un 38,8% manifiesta un grado promedio y un 55% demuestran un nivel malo en relación a la dimensión trabajo en equipo, este hallazgo lo confirma una encuesta internacional de artículos científicos realizada por Ramon (2019).

Se examinó, para obtener la correspondencia entre las dimensiones gestión pública y labor en equipo se utilizaron instrumentos de recolección de datos

(Cuestionarios de gestión pública y formulario de desempeño), los coeficientes de validación de las evaluaciones de expertos fueron de 0,868 y 0,867, respectivamente, con el alfa de Cronbach. Tipo de correlación, se puede observar que existe correlación entre ambas variables y las dimensiones, con un coeficiente de correlación de 0,638.

Estos resultados pueden ser confirmados por el estudio de Izquierdo (2021), que tuvo como propósito encontrar la correspondencia entre aspectos administrativos y conductas de desempeño hay tipos de correlación básicos, esto fue confirmado por la opinión de expertos el coeficiente de correlación determinado es 0,627, el coeficiente de relación para las condiciones comerciales es 0,627. Esto indica que el contexto de gestión de forma alguna limita el actuar cívico de los trabajadores en relación de su desempeño.

Por tanto, gestionan según los valores creados por los métodos de gestión que las personas respetan y utilizan, descripción pública, debe entenderse que sólo cuando una organización proporciona un buen ambiente de trabajo a sus empleados, éstos pueden tener un buen sentido de responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Lo que explica Aguirre (2021) es que el poder adecuado puede cambiar cosas en la implementación del trabajo, en función de los resultados, es decir, una vez que se acoge a la hipótesis de estudio, es posible encontrar una concordancia entre los cambios y el campo de investigación. Cuando la significancia de ambos países es menor a 0.05, también muestra el tipo de relación con valor medio positivo entre las variables y el área de estudio.

## VI. CONCLUSIONES

### Primera

Se estableció la existencia de una correlación media positiva estadísticamente relevante entre las variables de investigación administración y desempeño laboral de los empleados en una municipalidad distrital de Áncash, 2023, y dado que la significancia bilateral es menor a la margen establecida de la investigación, se verifica la hipótesis general del estudio como errónea.

### Segunda

Se determinó en una municipalidad distrital de Áncash existe una correlación positiva promedio estadísticamente una correspondencia importante a la gestión administración y la responsabilidad del personal municipal, estimado por coeficiente de correlación de Pearson,  $r = 0.525$  es decir, siempre que hay funcionarios motivados, la administración dentro de la institución mejora significativamente.

### Tercera

Se determinó se encontró que existe una relación significativa entre los aspectos de gestión administrativa y el desempeño de los cargos en el distrito Ancash en el año 2023. Estimado con coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,627$ , sugiere que, en el año 2023, cuanto mejor sea el desempeño del cargo en el municipio distrital de Ancash, mejor será la gestión en términos de percepción de los trabajadores.

Se recomienda al alcalde del municipio distrital de Ancash continuar aplicando correctamente los indicadores de comunicación, para q la población usuaria tenga la seguridad, que los usuarios estén satisfechos, a través de los mismos canales de comunicación implementados

#### Cuarta

Se determinó que, en la municipalidad hay un vínculo positivo promedio estadísticamente con concordancia a la gestión administrativa y el compromiso institucional de todos aquellos personales del municipio, es decir, la administración mejora siempre en cuando el personal administrativo contribuye a las mejoras del personal, estimado por coeficiente de correlación de Pearson,  $r = 0.360$ .

#### Quinta

Se determinó que hay un vínculo positivo promedio estadísticamente significativa con relación a la gestión administrativa y la labor en equipo entre el personal municipal, estimado por coeficiente de correlación de Pearson,  $r = 0.291$ , es decir, mientras la administración genere suficiente trabajo en equipo entre los colaboradores, estos contribuyen al mejoramiento de la administración de la ciudad.

## VII. RECOMENDACIONES

### Primera

Se recomienda que el liderazgo municipal mejore el estilo de gestión de las agencias estatales, por ejemplo, a través de estrategias para orientar mejor al personal. Se recomienda mejorar las herramientas de recolección de datos y realizar entrevistas con futuras organizaciones para ver resultados más concretos en el estudio.

### Segunda

Mejorar las condiciones de desempeño estableciendo los diálogos sobre la cultura organizacional para que los empleados prioricen los temas de imagen corporativa. Desarrollar planes que permiten mejorar el trabajo para todas las personas que laboran tomando en cuenta las recomendaciones de parte de las autoridades quienes ejercen en la institución, y del gobierno local del distrito de Ancash.

### Tercera

Para el alcalde del distrito de Ancash, el respeto se expresa en seguir aplicando correctamente los indicadores de comunicación, porque a través de los canales de comunicación, como siempre lo han hecho, los usuarios se sienten satisfechos.

### Cuarta

Se recomienda a los funcionarios del municipio mejorar el ejercicio de la gestión haciendo el hincapié hacia los empleados para que se sientan cómodos en su espacio laboral y, lo más importante, fomentando la labor en equipo y la escucha de todos los empleados del gobierno local.

### Quinta

Mejorar las condiciones laborales del personal municipal mediante métodos más engañosos de buena gobernanza. Se recomienda que los gerentes del municipio prioricen con relación a la dimensión organizacional en la relación de poder, porque el coeficiente de correlación con respecto a la dimensión es mayor y la gestión del poder será mejor para los empleados del gobierno local.



La institución tiene que impulsar a la vez fomentar charlas a los empleados, capacitaciones a todo el equipo y gestionar cambios, monitoreos a los procesos, y estandarizar, las actividades que se traducen en bien de la institución, y a su vez se aprovecha el tiempo se optimiza para generar los conocimientos y adaptando a nuevos procesos.

En planificación, toma de decisiones y estadística, los planes integrales de emergencia se desarrollan a través de la coordinación en decidir sobre los planes que se llevaran a cabo con respecto a la entidad; además, la administración pública requiere capacitación y experiencia en gestión de riesgos. Transformar los sistemas actuales y las pequeñas organizaciones en gobierno digital de la técnica de las informaciones y de la comunicación, utilizando las ciencias aplicadas tecnologías y sistemas, utilizarlos correctamente, todos los empleados deben estar capacitados para adaptarse el nuevo mundo digital.

## REFERENCIAS

Anabel, A., & Flores, E. (2022). A look at administrative management and labor conflicts in Latin America. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 4843-4849.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108978/Quispe\\_TFV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108978/Quispe_TFV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Aguilar, F., Camila & Bahamón Sánchez, A. (s/f). *la "Enseñanza" de la ética profesional y el desempeño laboral en*. Edu.co. Recuperado el 14 de septiembre de 2023.

<https://goo.su/hlGqIGa>

Aguirre, F., & Sharon, A. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de San Pablo Cajamarca, en tiempos de pandemia* [Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68548>

Anttiroiko, A. y Valkama, P. (2016). Post-NPM-style service integration. Partnership-based brokerage in elderly care. *International Journal of Public Sector Management*, 29(7).

<https://goo.su/vKCjQ>

Enrique, C. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los docentes de un Centro de Idiomas en Cajamarca, 2020* [Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29039>

Arana, I., & Estefani, A. (2021). *Satisfacción laboral y gestión administrativa en oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión, Elecciones Generales, 2021*.

<https://goo.su/QXaGmU>

Arturo. (2023, mayo 4). *¿A Qué Se Le llama organización racional Del Trabajo?* Morena Chiapas.

<https://goo.su/CsmdP>

- Abad-Segura, E., González-Zamar, M. D., & López-Meneses, E. (2022). El proceso de toma de decisiones basado en métodos cuantitativos: análisis de tendencias en el ámbito corporativo. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*, 34, 118–136.  
<https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.5135>
- Ángel, M. J. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Cengage Learning.
- Arias, E. R. (2021, febrero 5). *Investigación descriptiva*. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Betancourt, D. (2019, abril 14). Muestreo del trabajo: Qué es y cómo se hace. *Ingenio Empresa*.  
<https://www.ingenioempresa.com/muestreo-del-trabajo/>
- Berruz, D., & Gardenia, E. (2023). *Administrative management and work performance in a health center in Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022* [Universidad César Vallejo].  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3365065>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.  
<https://goo.su/ORw6R>
- Cabrera, R., & Abigail, L. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Hotel San Marino, Tarapoto - 2020*.  
<https://goo.su/1XKZUb>

- Camargo, L., & Maritza, D. (2020). *Gestión administrativa en servicio de salud*.  
<https://repository.ucc.edu.co/items/50cd108e-6038-47db-bfe8-038646e7b8a8>
- Carbajal, E., & Denny, L. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales San Martín, 2020* [Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56281>
- Cantarero, A. (2022, septiembre 4). *Análisis de datos: qué es, tipos, herramientas, ejemplos y cómo hacerlo*. Ebac.  
<https://ebac.mx/blog/que-es-el-analisis-de-datos>
- Control de gestión orientado a la excelencia; una aproximación*. (s/f). Eumed.net. Recuperado el 8 de octubre de 2023, de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/01/gestion-orientado-excelencia.html>
- Diseño de la investigación: Estudios descriptivos*. (s/f). Hhs.gov. Recuperado el 3 de octubre de 2023, de [https://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/res\\_des1.htm](https://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/res_des1.htm)
- Excelencia en Administración: Teoría y Práctica. (2023, junio 11). *Teoría Online*. <https://teoriaonline.com/teoria-excelencia-administracion/>
- Ejiogu, A. R., & Ejiogu, C. (2018). Translation in the “contact zone” between accounting and human resource management: The nebulous idea of humans as assets and resources. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(7), 1932-1956. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-06-2017-2986>.
- Frynas, J. G., Mol, M. J., & Mellahi, K. (2018). Management innovation made in China: Haier’s Rendanheyi. *California management review*, 61(1), 71-93. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0008125618790244?journalCode=cmra>.
- Flores, J. R. (2022, septiembre 21). *La investigación pura o básica y la investigación aplicada en el campo jurídico*. LP; LP Derecho. <https://lpderecho.pe/investigacion-pura-o-basica-investigacion-aplicada-campo-juridico/>

- Furlan, R. (2017/01/Jan-Apr2017). Reflexões sobre o método nas ciencias humanas: quantitative ou qualitativo, teorías e ideologías. *Psicología USP*, 28(1), 83–92. <https://doi.org/10.1590/0103-656420150134>
- Garschagen, M. (2018). Resilience and organisational institutionalism from a cross-cultural perspective: an exploration based on urban climate change adaptation in vietnam. *Nat. Hazards*, 67(1), 25–46.  
<https://goo.su/MB3t1vE>
- Giraldo Ospina, T., Galindo-Díaz, J., & Vásquez-Varela, L. (2022/07/jul-sep2022). Métodos cuantitativos de evaluación del espacio público: aporte al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Tecnura*, 26(73), 142–161. <https://doi.org/10.14483/22487638.18817>
- González, G. (2020, marzo 4). *Recolección de datos: concepto y técnicas*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/recoleccion-de-datos/>
- Huarmey, E. L. (s/f). *La gestión administrativa de la Unidad de Gestión*. Edu.pe. Recuperado el 6 de octubre de 2023, de <https://goo.su/CU71Bv>
- Hamri, M. H., & Rharoubi, I. (2018). Supply chain management control of fish canning industry in Morocco. *European Scientific Journal*, 14(10), 1857 – 7881.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/236412454.pdf>
- Heras-Rosas, C., Herrera, J., & Rodríguez-Fernández, M. (2021). Organisational commitment in healthcare systems: A bibliometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2271. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052271>
- Investigación no Experimental - Concepto, tipos y ejemplo*. (s/f). Recuperado el 4 de octubre de 2023.  
<https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>

Luz, S., Mendoza, H., & Ávila, D. D. (s/f). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Edu.mx. Recuperado el 4 de octubre de 2023, de

<https://goo.su/0U>

Lorincova, S., Wberova, D. y Lipoldova, M. (2019). Employee Motivation as a Tool to Achieve Sustainability of Business Processes. *Sustainability*. 11(13), 3509. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/13/3509>

Ramón, E., Gustavo, L., Paz, D., Mons, S. E. R., Mario, A., Rodolfo, I., Cornejo, G., Constanza Diedrich, M., Darío, E., Gallardo, C. A., Speroni, F. C., Silvia Álvarez, L., Dapena, J. L., & Cadar, L. R. (s/f). *Facultad de Economía y Administración*. Edu.ar. Recuperado el 23 de septiembre de 2023.

<https://goo.su/AD2qVi6>

Facultad, D. N., Bachiller, E. A., Verónica, Z. R., Mg, S., & Nelly, S. C. (s/f). *FACULTAD DE NEGOCIOS*. Edu.pe. Recuperado el 30 de septiembre de 2023.

<https://goo.su/28Vkm>

Galarza, S., & Alexandra, F. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa " Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas" Guayaquil, Ecuador, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3227819>

*Gestión Administrativa - Concepto, funciones y características*. (s/f). Recuperado el 30 de septiembre de 2023.

<https://concepto.de/gestion-administrativa/>

Gómez Romo, M. del C., Proaño Córdova, T. D., & López Gómez, A. F. (2020). La relación entre el desempeño y el aprendizaje en las organizaciones. *Panorama Económico*, 28(3), 182–196.

<https://doi.org/10.32997/pe-2020-2700>

- Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica* [Universidad Peruana Unión].  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
- Moreno-Galindo, E., & Perfil, V. T. mi. (s/f). *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis*. Blogspot.com. Recuperado el 6 de octubre de 2023.  
<https://goo.su/Usk5dUq>
- Narváez, M. (2022, octubre 3). *Método deductivo: Qué es y cuál es su importancia*. QuestionPro.  
<https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-deductivo/>
- Nieto, N. T. E. (s/f). *TIPOS DE INVESTIGACIÓN*. Core.ac.uk. Recuperado el 6 de octubre de 2023.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Nunes B, Mendonca M y Nguyen X. (2019). A survey of software-defined networking: past, present, and future of programmable networks. *IEEE Commun Surv Tutor*, 16(3), 16 - 27. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.1109/SURV.2014.012214.00180>
- Ochoa, J., & Yunko, Y. (2019). El estudio descriptivo en la investigación científica. *ACTA JURÍDICA PERUANA*, 2(2).  
<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>
- Organización racional del trabajo (ORT) - Taylor. (2021, febrero 7). *Apuntes Administración - Administración de Empresas, Marketing y más de forma sencilla*.  
<https://goo.su/Tis7wU5>
- Onder, D., Zengin, S., & Sarioglu, S. (2014). A review on color normalization and color deconvolution methods in histopathology. *Applied Immunohistochemistry & Molecular Morphology*.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24897076/>
- Pilco, J. S. (s/f). Gob.pe. Recuperado el 4 de octubre de 2023.

<https://goo.su/f74dt3v>

Por, I. M., Paz, I. K., Federico, I., & Salazar, G. (s/f). *METODOS DE RECOLECCION DE DATOS PARA UNA INVESTIGACIÓN*. Fgsalazar.net. Recuperado el 4 de octubre de 2023.

<https://goo.su/kLgeJ>

Peralta Tapia, M. E., Horna Torres, E., Horna Torres, E., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*.

<https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>

Ponte, A., & Nélica, F. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional arzobispo Loayza* [Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5471>

Berruz, D., Gardenia, E., Olivos, S., & José, J. (s/f). *ESCUELA DE POSGRADO*. Edu.pe. Recuperado el 22 de septiembre de 2023.

<https://goo.su/RFh08Ug>

Fernández, A., Andreina, S., Pisfil Benites, M., Ivan, N., En, M., & Pública, G. (s/f). *ESCUELA DE POSGRADO*. Edu.pe. Recuperado el 20 de septiembre de 2023.

<https://goo.su/v9GFQKw>

Taylor y Fayol (s/f). Filadd.com. Recuperado el 8 de octubre de 2023, de <https://filadd.com/doc/taylor-y-fordismo-1-doc-introduccion-a-la>

Quintero, M. (2023, agosto 28). *¿Qué es el método hipotético deductivo? - La clave del pensamiento científico*.

<https://quees.com/metodo-hipotetico-deductivo/>

Ríos Ordoñez, O. (2019). *Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27593>



- Rodríguez-Fernández, M., Herrera, J., & de Las Heras-Rosas, C. (2021). Model of organizational commitment applied to health management systems. *International journal of environmental research and public health*, 18(9), 4496.  
<https://goo.su/RAxID>
- Santos, D. (2022, septiembre 14). *Recolección de datos: métodos, técnicas e instrumentos*. Hubspot.es.  
<https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>
- Solís, L. D. M. (2020, julio 7). *Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa*. Investigaría.  
<https://goo.su/NkSO>
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*.  
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Sánchez, D. G. F. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía & Negocios: Revista de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial*, 3(1), 47–62.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8381288>
- Trigoso Vela, B., Reninger, R., Orcid, I. D., Chirinos, C., William, J., & Empresarial, G. (s/f). *FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES*. Edu.pe. Recuperado el 1 de octubre de 2023.  
<https://goo.su/snVsQz7>
- Torres, V., En, M., Pública, G., Espinoza, A., & Jesús, E. (s/f). *ESCUELA DE POSGRADO*. Edu.pe. Recuperado el 6 de octubre de 2023.  
<https://goo.su/dB2jvRv>
- Vanichchinchai, A. (2019). A categorization of quality management and supply chain management frameworks. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1647594.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2019.1647594>

- Westreicher, G. (2020, agosto 14). *Análisis de datos*. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/analisis-de-datos.html>
- William, J., Chirinos, C., Pimentel, A. C., Clavo, N. G., Enrique, V., Llontop, P., Merino, M., Universidad, N., & Vallejo, C. (s/f). *Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú*. Redalyc.org. Recuperado el 15 de septiembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/280/28071865020/28071865020.pdf>
- Zambrano, S., & Morayma, G. (2021). Professional ethics in the work performance of public servants of Municipal descentralice autonomous governments, Province of Bolívar, *Ecuador 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2985416>
- Robbins, S. & Judge T. (2017). *Comportamiento organizacional* (10a ed.). México, D. F., México: Pearson Educación  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61668>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Metodología	Variables	Dimensiones	Niveles y rango
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023	Hg: La gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023 Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023	ENFOQUE Cuantitativo  TIPO DE INVESTIGACION  Descriptivo Correlacional  NIVEL: Explicativa	VARIABLE 1  X: Gestión administrativa	Planeación  Organización  Dirección  Control	Baja
Formulación de los problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023?	Establecer la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023	Existe relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023	DISEÑO DE INVESTIGACION No experimental		Responsabilidades  Desempeño en el puesto	Regular
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño en el puesto en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023?	Establecer la relación entre la gestión administrativa y desempeño en el puesto en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023	Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño en el puesto en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023	POBLACION 80  MUESTRA 80	VARIBALE 2 Desempeño laboral	Compromiso institucional  Trabajo en equipo	Alta
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y compromiso institucional en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023?	Establecer la relación entre la gestión administrativa y compromiso institucional en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023	Existe relación entre la gestión administrativa y compromiso institucional en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023	TECNICA Entrevista  INSTRUMENTOS Cuestionarios			
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023?	Establecer la relación entre la gestión administrativa y trabajo en equipo en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023	Existe relación entre la gestión administrativa y trabajo en equipo en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023				

## Anexo 2. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
X: Gestión administrativa	Las organizaciones públicas tienen el objetivo de desarrollar las estrategias, con las metas del buen servicio al cliente, por la cual las organizaciones deben de alcanzar el nivel de calidad competitivo, en el proceso de desarrollo de la gestión administrativa de manera adecuada se centra en el	Se evalúa a través de la perspectiva de los trabajadores municipales quienes buscan observar de la funcionalidad de los elementos de dicha organización, donde sus dimensiones se estudian de la siguiente manera: La planeación,	Planeación	Procedimientos	¿Tiene conocimiento que la Municipalidad cuenta con un plan de trabajo?	Ordinal
				Planes	¿Considera Ud. Que los planes estratégicos dentro del municipio se concretarán a tiempo?	
				Tareas	¿Sabes que el municipio cuenta con un programa para alcanzar metas?	
				Flujograma	¿Tiene conocimiento y está conforme con los planes de operación que maneja la Municipalidad?	
			Organización	Organización	¿Considera que el flujograma de su área es muy consistente para laborar eficientemente?	
				Distribución	¿Las reglas organizativas y operativas parecen adaptarse eficazmente a los cambios políticos?	
				Principios	¿Considera Ud. Que existe una buena distribución del personal, de acuerdo a los perfiles requeridos en cada puesto de trabajo?	
				Compromisos	¿Siente que está comprometido con el logro de los objetivos del municipio?	
			Procesos	¿Considera Ud. Que el estilo de dirección, es el más adecuado para su área de trabajo?		

	<p>objetivo, a la vez se refleja en la productividad existiendo una maximización de los recursos, clave para el desarrollo de una gestión administrativa solidas (Rodríguez, 2021)</p>	<p>organización, dirección, control.</p>	<p>Dirección</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>¿Se descubrió si el municipio cuenta con empleados calificados que se esfuerzan por alcanzar las metas y objetivos trazados?</p>	<p>Ordinal</p>	
			<p>Control</p>	<p>Equipo</p>	<p>¿El área donde labora cuenta con un excelente clima laboral, y una alta participación de los compañeros en general?</p>		
				<p>Liderazgo</p>	<p>¿Cree que la capacidad de liderazgo debería ser un requisito básico para designar autoridades?</p>		
				<p>Control</p>	<p>¿Considera que existe un control preliminar por parte de la empresa sobre las operaciones realizadas por el personal de la municipalidad?</p>		
				<p>Compromiso</p>	<p>¿Considera usted que el titular y jefes de área de la entidad establecen compromisos desempeño laboral a los trabajadores para ser evaluados?</p>		
			<p>Metas</p>	<p>¿Considera usted que el titular y jefes de área realizan mensualmente la medición de avance de cumplimiento de las metas físicas de Plan Operativo Institucional?</p>			
			<p>Información</p>	<p>¿Considera usted que los sistemas de información son utilizados correctamente y administra información de calidad que ayude a la toma de decisiones del equipo directivo de la entidad, controlando de una manera más retroalimentativa?</p>			

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Y: Desempeño laboral	El desempeño laboral ayudará a evaluar el desempeño laboral; el resultado de la habilidad de los empleados, una productividad superior y un mejor desempeño de las tareas, lo que conduce a estándares de calidad, eficacias y otros estándares de efectividad desarrollados en el entorno laboral de las organizaciones. Considerando las opiniones de los diversos autores, los desempeños laborales es uno de los aspectos importantes en una organización porque es un factor	Así es como trabaja el personal de la ciudad para lograr las metas establecidas de acuerdo a los objetivos institucionales: Responsabilidades, desempeño en el puesto, compromiso institucional, trabajo en equipo.	Responsabilidades	Cumplimiento de las funciones del MOF	¿Los empleados conocen sus funciones contempladas en el MOF?	Ordinal
				Responsabilidad en el desempeño de funciones	¿Los empleados respetan las reglas y políticas de la institución, independientemente de sus diferencias?	Ordinal
				Actividades	¿Los empleados de su área valoran las actividades que realizan?	Ordinal
				Respetan horarios de trabajo	¿Los empleados respetan su horario de trabajo de forma responsable?	Ordinal
			Desempeño en el puesto	Lograr los objetivos propuestos en plazos	¿Los empleados de su área se preocupan por el cumplimiento de metas en los plazos previstos?	Ordinal
				Logros los objetivos y metas minimizando tiempo	¿La mayoría de los empleados logran las metas propuestas en su campo de trabajo?	Ordinal
				Previsiones	¿Siempre hay empleados que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto?	Ordinal
				Logros de los objetivos de los compañeros	¿Hay empleados que ayudan a superar las dificultades de sus compañeros para lograr sus objetivos?	Ordinal
			Compromiso institucional	Misio y visión	¿Los trabajadores se identifican con la misión y visión de la institución?	Ordinal
				Satisfacción por el salario e incentivos que recibe	¿Los empleados reciben incentivos de autoridades superiores por ciertos logros obtenidos?	Ordinal
				Motivado con los reconocimientos que recibe	¿Los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones?	Ordinal

	fundamental para medir los niveles de desempeño de los empleados de una organización, parece que la mayoría está de acuerdo en que así es. (Mamani & Cáceres, 2019)		Trabajo en equipo	Eventos institucionales	¿A la mayoría de los empleados les gustaría estar presentes en eventos institucionales?	Ordinal
				Horas extras de trabajo	¿Se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades?	Ordinal
				No tiene dificultades para trabajar en equipo	¿No tiene dificultades para trabajar en equipo?	Ordinal
				Liderazgo	¿Muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades?	Ordinal
				Logro de metas	¿Según su opinión, se realizan trabajos en equipo para el logro de las metas?	Ordinal



### Anexo 3. Instrumentos

## INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

### (Instrumento cuantitativo)

#### Estimado colaborador:

El instrumento que se presenta a continuación pretende medir, la investigación de la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023 su aporte es valioso, en el sentido de marca una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta.

<b>Nunca</b> (1)	<b>Casi nunca</b> (2)	<b>A veces</b> (3)	<b>Casi siempre</b> (4)	<b>Siempre</b> (5)
---------------------	--------------------------	-----------------------	----------------------------	-----------------------

Nro.	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: Planeación</b>					
1	¿Tiene conocimiento que la Municipalidad cuenta con un plan de trabajo?					
2	¿Considera Ud. Que los planes estratégicos dentro del municipio se concretarán a tiempo?					
3	¿Sabes que el municipio cuenta con un programa para alcanzar metas?					
4	¿Tiene conocimiento y está conforme con los planes de operación que maneja la Municipalidad?					
	<b>DIMENSIÓN: Organización</b>					
5	¿Considera que el flujograma de su área es muy consistente para laborar eficientemente?					
6	¿Las reglas organizativas y operativas parecen adaptarse eficazmente a los cambios políticos?					
7	¿Considera Ud. Que existe una buena distribución del personal, de acuerdo a los perfiles requeridos en cada puesto de trabajo?					

8	¿Siente que está comprometido con el logro de los objetivos del municipio?					
<b>DIMENSIÓN: Dirección</b>						
9	¿Considera Ud. Que el estilo de dirección, es el más adecuado para su área de trabajo?					
10	¿Se descubrió si el municipio cuenta con empleados calificados que se esfuerzan por alcanzar las metas y objetivos trazados?					
11	¿El área donde labora cuenta con un excelente clima laboral, y una alta participación de los compañeros en general?					
12	¿Cree que la capacidad de liderazgo debería ser un requisito básico para designar autoridades?					
<b>DIMENSIÓN: Control</b>						
13	¿Considera que existe un control preliminar por parte de la empresa sobre las operaciones realizadas por el personal de la municipalidad?					
14	¿Considera usted que el titular y jefes de área de la entidad establecen compromisos desempeño laboral a los trabajadores para ser evaluados?					
15	¿Considera usted que el titular y jefes de área realizan mensualmente la medición de avance de cumplimiento de las metas físicas de Plan Operativo Institucional?					
16	¿Considera usted que los sistemas de información son utilizados correctamente y administra información de calidad que ayude a la toma de decisiones del equipo directivo de la entidad, controlando de una manera más retroalimentativa?					

**Muchas gracias**

## INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

(Instrumento cuantitativo)

**Estimado colaborador:**

El instrumento que se presenta a continuación pretende medir, la investigación de la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores en una municipalidad distrital de Ancash, 2023 su aporte es valioso, en el sentido de marca una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta.

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

<b>DIMENSIÓN: Responsabilidad</b>					
1	¿Los empleados conocen sus funciones contempladas en el MOF?				
2	¿Los empleados respetan las reglas y políticas de la institución, independientemente de sus diferencias?				
3	¿Los empleados de su área valoran las actividades que realizan?				
4	¿Los empleados respetan su horario de trabajo de forma responsable?				
<b>DIMENSIÓN: Desempeño en el puesto</b>					
5	¿Los empleados de su área se preocupan por el cumplimiento de metas en los plazos previstos?				
6	¿La mayoría de los empleados logran las metas propuestas en su campo de trabajo?				
7	¿Siempre hay empleados que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto?				
8	¿Hay empleados que ayudan a superar las dificultades de sus compañeros para lograr sus objetivos?				
<b>DIMENSIÓN: Compromiso institucional</b>					
9	¿Los trabajadores se identifican con la misión y visión de la institución?				

10	¿Los empleados reciben incentivos de autoridades superiores por ciertos logros obtenidos?					
11	¿Los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones?					
12	¿A la mayoría de los empleados les gustaría estar presentes en eventos institucionales?					
<b>DIMENSION: Trabajo en equipo</b>						
13	¿Se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades?					
14	¿No tiene dificultades para trabajar en equipo?					
15	¿Muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades?					
16	¿Según su opinión, se realizan trabajos en equipo para el logro de las metas?					

**Muchas gracias**

## Anexo 4. Validación por expertos

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **GESTION ADMINISTRATIVA**, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDUARDO PALMA LAZARTE	
Grado profesional:	Maestría ( x )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Derechos Humanos	
Institución donde labora:	Centro de Desarrollo de la Mujer Negra Peruana CEDEMUNEP	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación:		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Gestión administrativa
Autor:	Moreno Mezarina Mayra Thalia
Año:	2023
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad publica
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar con claridad, coherencia y relevancia del cuestionario de investigación

Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA/variable /categoría	Subescala (dimensiones/subcategorías)	Definición
Gestión administrativa	Planeación, organización, dirección, control.	La gestión administrativa se debe de entender como un proceso en la cual existen diferentes tipos, mediante ello alcanzar los objetivos institucionales

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario en evaluación. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Instrumento que mide la variable 01: Gestión administrativa

**Dimensiones del instrumento:** Planeación. Organización, Dirección, Control.

#### Primera dimensión/subcategoría: Planeación

**Objetivos de la Dimensión/subcategoría:** La gestión administrativa permite prevenir problemas y alcanzar los objetivos, preparando, organizando y disponerla para actuar, pero de manera anticipada, para cumplir con los objetivos (Equipo, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimientos	¿Tiene conocimiento que la Municipalidad cuenta con un plan de trabajo?	4	4	4	
Planes	¿Considera Ud Que los planes estratégicos dentro del municipio se concretaran a tiempo?	4	4	4	
Tareas	¿Sabes que el municipio cuenta con un programa para alcanzar metas?	4	4	4	
Flujogramas	¿Tiene conocimiento que el flujograma de su área es muy consistente para laborar eficientemente?	4	4	4	

#### Segunda dimensión/subcategoría: Organización

**Objetivos de la Dimensión/subcategoría:** La organización del trabajo consiste en definir tareas, asignar los recursos necesarios (humanos y materiales) para las mismas y planificar los métodos por medio de los cuales se podrán llevar a cabo (Morena, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización	¿Considera que el flujograma de su área es muy consistente para laborar eficientemente?	4	4	4	
Distribución	¿Las reglas organizativas y operativas parecen adaptarse eficazmente a los cambios políticos?	4	4	4	
Principios	¿Considera que esta comprometido con el logro de los objetivos del municipio?	4	4	4	
Compromisos	¿Siente que esta comprometido con el logro de los objetivos del municipio?	4	4	4	

#### Tercera dimensión/subcategoría: Dirección

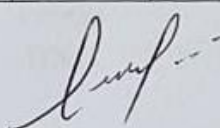
**Objetivos de la dimensión/subcategoría:** La gestión es la mejor manera de garantizar que ambas partes (el propietario de la empresa y el empleado) aprovechen al máximo sus fortalezas y luego compartan equitativamente los beneficios de sus esfuerzos conjuntos (Taylor).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	¿Considera Ud Que el estilo de dirección, es el más adecuado para su área de trabajo?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Se descubrió si el municipio cuenta con empleados calificados que se esfuerzan por alcanzar las metas y objetivos trazados?	4	4	4	
Equipo	¿El área donde labora cuenta con un excelente clima laboral, y una alta participación de los compañeros en general?	4	4	4	
Liderazgo	¿Cree que la capacidad de liderazgo debería ser un requisito básico para designar autoridades?	4	4	4	

#### Cuarta dimensión/subcategoría: Control

Objetivos de la dimensión/subcategoría: El control en el proceso administrativo es la evaluación y medición de la ejecución del plan con el fin de detectar y prever desviaciones para que se puedan formular las medidas correctivas necesarias. Permite que las actividades y procesos de una empresa se realicen de forma óptima, se puedan solucionar los problemas que surjan y se pueda aprender de la ejecución de estos procesos para mejorarlos en el futuro (Hernandez, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control	¿Considera que existe un control preliminar por parte de la empresa sobre las operaciones realizadas por el personal de la municipalidad?	4	4	4	
Compromiso	¿Considera usted que el titular y jefes de área de la entidad establecen compromisos desempeño laboral a los trabajadores para ser evaluados?	4	4	4	
Metas	¿Considera usted que el titular y jefes de área realizan mensualmente la medición de avance de cumplimiento de las metas físicas de Plan Operativo Institucional?	4	4	4	
Información	¿Cree que el uso de los sistemas de información es correcto y si la calidad de la información gestionada ayuda al equipo directivo de la entidad a tomar decisiones y controlar con mayor retroalimentación?	4	4	4	



Firma

DNI: 25568614



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **DESEMPEÑO LABORAL**, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDUARDO PALMA LAZARTE	
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Derechos Humanos	
Institución donde labora:	Centro de Desarrollo de la Mujer Negra Peruana CEDEMUNEP	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( x )	
Experiencia en Investigación:		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Desempeño laboral
Autor:	Moreno Mezarina Mayra Thalia
Año:	2023
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad publica
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar con claridad, coherencia y relevancia del cuestionario de investigación

#### Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA/va riable /categoría	Subescala (dimensiones/subcatego rías)	Definición
Desempeño laboral	Responsabilidad, Desempeño en el puesto, Compromiso institucional, trabajo en equipo.	El desempeño laboral es el resultado de las habilidades del colaborador, de una buena productividad y de un mejor desempeño en las tareas produciendo calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad, que se desarrollan en el ámbito laboral de una organización

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario en evaluación. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

**Dimensiones del instrumento:** Responsabilidad, Desempeño en el puesto, Compromiso institucional, Trabajo en equipo.

### Primera dimensión/subcategoría: Responsabilidad

**Objetivos de la Dimensión/subcategoría:** En gran medida por las expectativas de los empleados sobre el trabajo, su actitud hacia el logro y su deseo de armonía. el rendimiento es relevante o conectado con habilidades y conocimientos que apoyan la acción trabajar duro para solidificar los objetivos de la empresa (Martinez, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
MOF	¿Los empleados conocen sus funciones contempladas en el MOF?	4	4	4	
Responsabilidad en el desempeño de funciones	¿Los empleados respetan las reglas y políticas de la institución, independientemente de sus diferencias?	4	4	4	
Actividades	¿Los empleados de su área valoran las actividades que realizan?	4	4	4	
Respetan horarios de trabajo	¿Los empleados respetan su horario de trabajo de forma responsable?	4	4	4	

### Segunda dimensión/subcategoría: Desempeño en el puesto

**Objetivos de la Dimensión/subcategoría:** En una empresa se puede evaluar el desempeño de los colaboradores. De esto dependerán mejores o peores resultados. Condiciones que afectan directamente la probabilidad de lograr (o no lograr) los objetivos comerciales (Sofia, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lograr los objetivos propuestos en plazos	Los empleados de su área se preocupan por el cumplimiento de metas en los plazos previstos	4	4	4	
Logros los objetivos y metas minimizando tiempo	La mayoría de los empleados logran las metas propuestas en su campo de trabajo.	4	4	4	
Previsiones	Siempre hay empleados que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto	4	4	4	
Logros de los objetivos de los compañeros	Hay empleados que ayudan a superar las dificultades de sus compañeros para lograr sus objetivos.	4	4	4	

### Tercera dimensión/subcategoría: Compromiso institucional

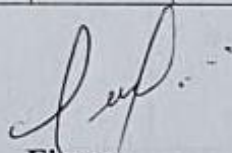
**Objetivos de la dimensión/subcategoría:** El compromiso organizacional ha sido un área fundamental de investigación en el campo de la economía empresarial. Esto suele estar estrechamente relacionado con la motivación de los empleados porque, hasta cierto punto, la motivación está relacionada con el compromiso organizacional (López, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misio y visión	¿Los trabajadores se identifican con la misión y visión de la institución?	4	4	4	
Satisfacción por el salario e incentivos que recibe	¿Los empleados reciben incentivos de autoridades superiores por ciertos logros obtenidos?	4	4	4	
Motivado con los reconocimientos que recibe	¿Los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones?	4	4	4	
Eventos institucionales	¿A la mayoría de los empleados les gustaría estar presentes en eventos institucionales?	4	4	4	

#### Cuarta dimensión/subcategoría: Trabajo en equipo

**Objetivos de la dimensión/subcategoría:** trabajo en equipo engloba la participación activa y organizada de un grupo de personas, en actividades de interés común cuyo nivel de involucramiento y compromiso, generará una sinergia en el trabajo, generando mejores resultados (Rojas, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horas extras de trabajo	¿Se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades?	4	4	4	
No tiene dificultades para trabajar en equipo	¿No tiene dificultades para trabajar en equipo?	4	4	4	
Liderazgo	¿Muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
Logro de metas	¿Según su opinión, se realizan trabajos en equipo para el logro de las metas?	4	4	4	



Firma

DNI: 25568614

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PALMA LAZARTE, EDUARDO DNI 25568614	<b>BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES ESPECIALIDAD : ANTROPOLOGIA</b>  <b>Fecha de diploma: 13/07/17</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 15/03/1991 Fecha egreso: 16/12/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
PALMA LAZARTE, EDUARDO DNI 25568614	<b>LICENCIADO EN ANTROPOLOGIA</b>  <b>Fecha de diploma: 03/07/18</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
PALMA LAZARTE, EDUARDO DNI 25568614	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  <b>Fecha de diploma: 21/04/21</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/04/2019 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **GESTION ADMINISTRATIVA**, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ALEX CERVANTES TARAZONA	
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Economista	
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Ancash	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación:		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Gestión administrativa
Autor:	Moreno Mezarina Mayra Thalia
Año:	2023
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad publica
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar con claridad, coherencia y relevancia del cuestionario de investigación

### Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA/variable /categoría	Subescala (dimensiones/subcategorías)	Definición
Gestión administrativa	Planeación, organización, dirección, control.	La gestión administrativa se debe de entender como un proceso en la cual existen diferentes tipos, mediante ello alcanzar los objetivos institucionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	¿Considera Ud Que el estilo de dirección, es el más adecuado para su área de trabajo?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Se descubrió si el municipio cuenta con empleados calificados que se esfuerzan por alcanzar las metas y objetivos trazados?	4	4	4	
Equipo	¿El área donde labora cuenta con un excelente clima laboral, y una alta participación de los compañeros en general?	4	4	4	
Liderazgo	¿Cree que la capacidad de liderazgo debería ser un requisito básico para designar autoridades?	4	4	4	

#### Cuarta dimensión/subcategoría: Control

Objetivos de la dimensión/subcategoría: El control en el proceso administrativo es la evaluación y medición de la ejecución del plan con el fin de detectar y prever desviaciones para que se puedan formular las medidas correctivas necesarias. Permite que las actividades y procesos de una empresa se realicen de forma óptima, se puedan solucionar los problemas que surjan y se pueda aprender de la ejecución de estos procesos para mejorarlos en el futuro (Hernandez, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control	¿Considera que existe un control preliminar por parte de la empresa sobre las operaciones realizadas por el personal de la municipalidad?	4	4	4	
Compromiso	¿Considera usted que el titular y jefes de área de la entidad establecen compromisos desempeño laboral a los trabajadores para ser evaluados?	4	4	4	
Metas	¿Considera usted que el titular y jefes de área realizan mensualmente la medición de avance de cumplimiento de las metas físicas de Plan Operativo Institucional?	4	4	4	
Información	¿Cree que el uso de los sistemas de información es correcto y si la calidad de la información gestionada ayuda al equipo directivo de la entidad a tomar decisiones y controlar con mayor retroalimentación?	4	4	4	

Firma:



COLEGIO DE ECONOMISTAS DE ANCASH

Mg. Alex-Gervantes Tarazona  
ECONOMISTA  
C.E.A. N° 0242

DNI: 44285440



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **DESEMPEÑO LABORAL**, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ALE CERVANTES TARAZONA	
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Economista	
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Ancash	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación:		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Desempeño laboral
Autor:	Moreno Mezarina Mayra Thalia
Año:	2023
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad pública
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar con claridad, coherencia y relevancia del cuestionario de investigación

### Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA/variable /categoría	Subescala (dimensiones/subcategorías)	Definición
Desempeño laboral	Responsabilidad, Desempeño en el puesto, Compromiso institucional, trabajo en equipo.	El desempeño laboral es el resultado de las habilidades del colaborador, de una buena productividad y de un mejor desempeño en las tareas produciendo calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad, que se desarrollan en el ámbito laboral de una organización



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misio y visión	¿Los trabajadores se identifican con la misión y visión de la institución?	4	4	4	
Satisfacción por el salario e incentivos que recibe	¿Los empleados reciben incentivos de autoridades superiores por ciertos logros obtenidos?	4	4	4	
Motivado con los reconocimientos que recibe	¿Los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones?	4	4	4	
Eventos institucionales	¿A la mayoría de los empleados les gustaría estar presentes en eventos institucionales?	4	4	4	

**Cuarta dimensión/subcategoría: Trabajo en equipo**

**Objetivos de la dimensión/subcategoría:** trabajo en equipo engloba la participación activa y organizada de un grupo de personas, en actividades de interés común cuyo nivel de involucramiento y compromiso, generará una sinergia en el trabajo, generando mejores resultados (Rojas, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horas extras de trabajo	¿Se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades?	4	4	4	
No tiene dificultades para trabajar en equipo	¿No tiene dificultades para trabajar en equipo?	4	4	4	
Liderazgo	¿Muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
Logro de metas	¿Según su opinión, se realizan trabajos en equipo para el logro de las metas?	4	4	4	

Firma:    
**Mg. Alex Cervantes Tarazona**  
**ECONOMISTA**  
**C.E.A. N° 0242**

**DNI: 44285440**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
CERVANTES TARAZONA, ALEX <b>DNI 44285440</b>	<b>ECONOMISTA</b>  <b>Fecha de diploma: 25/02/2014</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <b>PERU</b>
CERVANTES TARAZONA, ALEX <b>DNI 44285440</b>	<b>BACHILLER EN ECONOMIA</b>  <b>Fecha de diploma: 20/05/2011</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <b>PERU</b>
CERVANTES TARAZONA, ALEX <b>DNI 44285440</b>	<b>MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  <b>Fecha de diploma: 15/04/17</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 15/05/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
CERVANTES TARAZONA, ALEX <b>DNI 44285440</b>	<b>BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL</b>  <b>Fecha de diploma: 28/11/19</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/05/2006 Fecha egreso: 27/07/2019	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <b>PERU</b>
CERVANTES TARAZONA, ALEX <b>DNI 44285440</b>	<b>INGENIERO CIVIL</b>  <b>Fecha de diploma: 29/10/20</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <b>PERU</b>

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **GESTION ADMINISTRATIVA**, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NILTON ANTONIO PAREDES COCHACHIN	
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal	
Institución donde labora:	Entidad donde laboras Corte Superior de Justicia de Ancash	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación:		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Gestión administrativa
Autor:	Moreno Mezarina Mayra Thalia
Año:	2023
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	30 Minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad publica
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar con claridad, coherencia y relevancia del cuestionario de investigación

### Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA/variable /categoría	Subescala (dimensiones/subcategorías)	Definición
Gestión administrativa	Planeación, organización, dirección, control.	La gestión administrativa se debe de entender como un proceso en la cual existen diferentes tipos, mediante ello alcanzar los objetivos institucionales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	¿Considera Ud Que el estilo de dirección, es el más adecuado para su área de trabajo?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Se descubrió si el municipio cuenta con empleados calificados que se esfuerzan por alcanzar las metas y objetivos trazados?	4	4	4	
Equipo	¿El área donde labora cuenta con un excelente clima laboral, y una alta participación de los compañeros en general?	4	4	4	
Liderazgo	¿Cree que la capacidad de liderazgo debería ser un requisito básico para designar autoridades?	4	4	4	

#### Cuarta dimensión/subcategoría: Control

Objetivos de la dimensión/subcategoría: El control en el proceso administrativo es la evaluación y medición de la ejecución del plan con el fin de detectar y prevenir desviaciones para que se puedan formular las medidas correctivas necesarias. Permite que las actividades y procesos de una empresa se realicen de forma óptima, se puedan solucionar los problemas que surjan y se pueda aprender de la ejecución de estos procesos para mejorarlos en el futuro (Hernandez, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control	¿Considera que existe un control preliminar por parte de la empresa sobre las operaciones realizadas por el personal de la municipalidad?	4	4	4	
Compromiso	¿Considera usted que el titular y jefes de área de la entidad establecen compromisos desempeño laboral a los trabajadores para ser evaluados?	4	4	4	
Metas	¿Considera usted que el titular y jefes de área realizan mensualmente la medición de avance de cumplimiento de las metas físicas de Plan Operativo Institucional?	4	4	4	
Información	¿Cree que el uso de los sistemas de información es correcto y si la calidad de la información gestionada ayuda al equipo directivo de la entidad a tomar decisiones y controlar con mayor retroalimentación?	4	4	4	

Firma 

DNI: 46226466

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **DESEMPEÑO LABORAL**, la evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nilton Antonio Paredes Cochachin	
Grado profesional:	Maestría ( x )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Maestro en derecho penal y procesal penal	
Institución donde labora:	Entidad donde laboras Corte Superior de Justicia de Ancash	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación:		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Desempeño laboral
Autor:	Moreno Mezarina Mayra Thalía
Año:	2023
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad pública
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar con claridad, coherencia y relevancia del cuestionario de investigación

### Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA/variable /categoría	Subescala (dimensiones/subcategorías)	Definición
Desempeño laboral	Responsabilidad, Desempeño en el puesto, Compromiso institucional, trabajo en equipo.	El desempeño laboral es el resultado de las habilidades del colaborador, de una buena productividad y de un mejor desempeño en las tareas produciendo calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad, que se desarrollan en el ámbito laboral de una organización



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misio y visión	¿Los trabajadores se identifican con la misión y visión de la institución?	4	4	4	
Satisfacción por el salario e incentivos que recibe	¿Los empleados reciben incentivos de autoridades superiores por ciertos logros obtenidos?	4	4	4	
Motivado con los reconocimientos que recibe	¿Los órganos superiores toman en cuenta las ideas de los subalternos para la toma de decisiones?	4	4	4	
Eventos institucionales	¿A la mayoría de los empleados les gustaría estar presentes en eventos institucionales?	4	4	4	


#### Cuarta dimensión/subcategoría: Trabajo en equipo

Objetivos de la dimensión/subcategoría: trabajo en equipo engloba la participación activa y organizada de un grupo de personas, en actividades de interés común cuyo nivel de involucramiento y compromiso, generará una sinergia en el trabajo, generando mejores resultados (Rojas, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horas extras de trabajo	¿Se queda más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades?	4	4	4	
No tiene dificultades para trabajar en equipo	¿No tiene dificultades para trabajar en equipo?	4	4	4	
Liderazgo	¿Muestra su liderazgo en el desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
Logro de metas	¿Según su opinión, se realizan trabajos en equipo para el logro de las metas?	4	4	4	

Firma

DNI:

  
46226466

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PAREDES COCHACHIN, NILTON ANTONIO <b>DNI 46226466</b>	<b>ABOGADO</b>  <b>Fecha de diploma: 04/08/2014</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <b>PERU</b>
PAREDES COCHACHIN, NILTON ANTONIO <b>DNI 46226466</b>	<b>BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA                      POLITICA</b>  <b>Fecha de diploma: 13/01/2014</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <b>PERU</b>
PAREDES COCHACHIN, NILTON ANTONIO <b>DNI 46226466</b>	<b>MAESTRO EN DERECHO PENAL Y                      PROCESAL PENAL</b>  <b>Fecha de diploma: 21/03/23</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 05/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

## Anexo 5. Confiabilidad

### Gestión administrativa

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	
		%	
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,757	,754	16

### Desempeño laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	
		%	
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,705	,698	16



## Anexo 6. Base de datos

Variable:		GESTION ADMINISTRATIVA																			
Nro. De participantes	Ítems o preguntas																				TT
	Planeación					ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN					CONTROL					
	1	2	3	4	D1	5	6	7	8	D2	9	10	11	12	D3	13	14	15	16	D3	
1	3	2	5	3	13	4	4	3	2	13	3	3	4	2	12	3	2	3	4	12	50
2	4	2	2	3	11	4	2	5	3	14	5	5	3	3	16	3	3	4	3	13	54
3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	4	1	7	1	1	1	1	4	20
4	3	4	2	1	10	5	2	2	5	14	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	46
5	1	4	2	3	10	2	4	2	4	12	3	3	5	3	14	4	3	4	4	15	51
6	3	2	3	3	11	4	2	4	4	14	4	1	4	3	12	2	3	3	2	10	47
7	2	4	2	2	10	3	3	3	3	12	3	3	3	5	14	3	1	3	3	10	46
8	4	3	3	5	15	2	5	2	3	12	4	2	2	3	11	3	3	3	4	13	51
9	3	2	3	3	11	3	3	4	3	13	2	4	3	4	13	4	3	3	2	12	49
10	3	2	2	2	9	3	3	2	2	10	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	36
11	1	2	4	3	10	1	4	2	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	46
12	3	3	3	4	13	3	2	3	4	12	3	4	3	4	14	3	1	4	4	12	51
13	3	1	3	2	9	3	4	4	4	15	3	3	4	3	13	4	2	5	3	14	51
14	2	3	3	4	12	3	2	3	3	11	2	4	2	2	10	1	3	1	3	8	41
15	1	2	3	2	8	2	4	2	4	12	5	2	3	2	12	2	4	1	4	11	43
16	2	3	1	4	10	3	1	3	2	9	2	3	1	3	9	1	2	2	3	8	36
17	2	1	1	5	9	2	3	1	4	10	1	3	1	5	10	3	3	3	1	10	39
18	2	3	1	2	8	2	3	1	4	10	2	3	1	4	10	1	3	2	2	8	36
19	1	2	3	4	10	2	3	2	5	12	2	1	3	2	8	2	2	1	4	9	39
20	1	3	2	4	10	5	2	5	2	14	2	4	1	4	11	2	1	3	4	10	45
21	2	3	2	4	11	5	2	4	1	12	5	1	4	2	12	2	3	2	3	10	45
22	4	3	4	2	13	3	4	2	5	14	5	3	5	2	15	3	4	3	5	15	57
23	4	3	3	4	14	4	5	4	5	18	4	3	5	4	16	4	5	3	4	16	64
24	4	3	3	4	14	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	3	5	4	5	17	59
25	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	4	3	5	4	16	3	4	4	3	14	57
26	3	4	3	5	15	4	3	5	4	16	5	4	3	4	16	3	4	4	5	16	63
27	4	3	4	3	14	3	3	4	3	13	3	4	4	3	14	4	2	3	4	13	54
28	2	3	2	4	11	3	2	3	4	12	3	4	2	4	13	3	4	3	4	14	50
29	3	3	4	4	14	4	3	4	5	16	3	4	5	5	17	4	4	5	3	16	63
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	64
31	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	78
32	2	2	2	2	8	1	2	2	3	8	2	3	4	2	11	1	2	3	1	7	34
33	2	3	1	1	7	2	2	2	2	8	2	3	1	2	8	1	2	2	2	7	30
34	2	3	2	2	9	2	3	3	2	10	1	1	1	1	4	2	5	2	3	12	35
35	2	5	1	2	10	4	2	4	3	13	2	3	4	1	10	3	2	4	2	11	44
36	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	3	5	4	4	16	4	4	4	4	16	66
37	4	5	5	3	17	4	4	5	5	18	4	4	5	4	17	3	4	4	5	16	68
38	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18	4	5	4	4	17	3	4	4	4	15	68
39	5	5	4	4	18	3	4	5	4	16	4	3	5	5	17	4	5	5	4	18	69
40	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	5	4	18	4	5	4	4	17	71
41	4	5	4	3	16	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	70
42	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	73
43	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18	71
44	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	70
45	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18	70
46	5	4	5	4	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	5	4	5	3	17	71
47	3	5	4	3	15	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	70
48	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	73
49	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17	71
50	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	72
51	4	5	4	4	17	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	70
52	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	3	4	5	3	15	4	5	5	5	19	70
53	4	5	5	4	18	5	4	4	4	17	3	5	4	4	16	4	5	4	5	18	69
54	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	4	5	4	3	16	4	4	5	5	18	68
55	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18	70
56	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	68
57	4	5	3	3	15	4	5	4	4	17	3	4	4	4	15	4	4	4	5	17	64
58	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18	67
59	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	64
60	5	4	4	5	18	3	4	4	5	16	4	4	4	3	15	4	5	4	5	18	67
61	4	4	5	2	15	4	2	5	2	13	2	4	3	4	13	2	4	4	3	13	54
62	4	5	2	3	14	2	4	3	4	13	3	2	4	2	11	2	4	2	1	9	47
63	4	4	5	1	14	1	5	4	4	14	4	5	4	3	16	5	4	2	5	16	60
64	4	2	5	3	14	5	4	4	5	18	2	5	1	4	12	1	5	1	5	12	56
65	5	2	3	5	15	4	5	3	4	16	5	4	4	3	16	4	5	2	3	14	61
66	2	3	4	4	13	2	2	3	4	11	2	3	3	3	11	4	2	3	2	11	46
67	2	4	3	4	13	4	2	4	5	15	4	5	5	4	18	2	5	2	4	13	59
68	4	2	5	5	16	4	2	4	4	14	3	4	2	2	11	4	2	2	4	12	53
69	5	4	4	4	17	2	2	3	4	11	4	5	4	5	18	5	4	2	3	14	60
70	2	3	4	3	12	5	5	2	4	16	4	2	3	4	13	2	2	2	4	10	51
71	5	3	4	2	14	3	2	4	3	12	4	2	4	3	13	4	5	4	5	18	57
72	2	5	5	4	16	4	5	3	5	17	5	3	5	3	16	4	3	3	3	13	62
73	3	5	2	5	15	3	4	2	4	13	3	4	2	2	11	1	1	2	3	7	46
74	2	4	3	3	12	2	5	5	2	14	4	5	5	5	19	2	5	5	4	16	61
75	2	3	2	3	10	3	3	2	4	12	4	4	3	4	15	4	2	2	4	12	49
76	4	5	5	3	17	5	3	5	3	16	5	2	4	2	13	4	3	3	3	13	59
77	5	4	3	4	16	2	2	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	2	4	14	57
78	5	3	4	3	15	4	5	5	4	18	2	4	3	4	13	2	4	3	4	13	59
79	3	4	5	5	17	3	4	3	3	13	4	4	5	3	16	4	5	4	3	16	62
80	5	4	5	2	16	2	5	3	4	14	3	3	2	4	12	4	2	4	2	12	54

Variable:

## DESEMPEÑO LABORAL

No. De participantes	Ítems o preguntas																			TT	
	RESPONSABILIDAD					DESEMPEÑO EN EL PUESTO					COMPROMISO INSTITUCIONAL					TRABAJO EN EQUIPO					
	1	2	3	4	D1	5	6	7	8	D2	9	10	11	12	D3	13	14	15	16	D3	
1	1	2	2	3	8	3	3	3	3	12	4	5	4	3	16	2	4	4	3	13	49
2	2	2	2	1	7	2	3	3	3	11	4	2	4	5	15	1	5	5	3	14	47
3	4	4	1	4	13	3	1	2	2	8	4	4	3	2	13	4	5	5	2	16	50
4	3	1	3	2	9	1	2	2	3	8	4	4	5	3	16	2	4	5	4	15	48
5	4	1	1	3	9	2	3	3	2	10	4	3	4	4	15	3	5	4	4	16	50
6	1	3	2	4	10	1	2	1	3	7	2	5	4	3	14	4	5	4	5	18	49
7	4	2	3	2	11	2	3	2	3	10	3	5	4	4	16	5	2	5	4	16	53
8	3	4	4	3	14	2	3	3	2	10	1	4	5	3	13	2	4	5	4	15	52
9	3	5	4	2	14	1	2	3	3	9	4	2	4	4	14	3	5	4	4	16	53
10	2	3	2	3	10	1	1	2	3	7	3	4	4	4	15	4	3	5	2	14	46
11	4	4	4	2	14	1	3	1	3	8	3	5	5	4	17	4	5	4	4	17	56
12	3	3	3	1	10	1	2	3	2	8	3	5	3	5	16	3	5	3	4	15	49
13	2	3	1	2	8	1	4	3	3	11	4	4	3	3	14	5	3	4	4	16	49
14	3	4	2	2	11	4	4	3	3	14	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	57
15	3	3	2	2	10	1	2	4	2	9	2	4	3	5	14	5	5	4	2	16	49
16	4	2	3	2	11	1	2	3	2	8	3	4	4	3	14	5	4	4	3	16	49
17	2	4	2	2	10	2	3	2	2	9	4	2	4	5	15	3	4	3	5	15	49
18	3	4	4	5	16	1	3	4	3	11	5	5	4	5	19	4	5	4	3	16	62
19	1	3	3	2	9	1	3	2	2	8	2	4	4	5	15	4	5	4	4	17	49
20	2	3	1	3	9	2	2	2	3	9	3	4	5	5	17	5	5	2	3	15	50
21	2	4	4	3	13	5	3	2	4	14	3	5	5	2	15	2	4	4	5	15	57
22	3	5	3	5	16	4	3	5	4	16	4	5	3	5	17	3	5	4	5	17	66
23	3	4	5	2	14	3	4	2	5	14	5	5	4	3	17	4	4	3	5	16	61
24	3	4	5	3	15	3	4	4	5	16	3	5	3	5	16	3	4	4	5	16	63
25	2	3	1	4	10	2	4	3	4	13	3	4	3	4	14	3	4	3	5	15	52
26	3	3	4	3	13	2	3	4	3	12	3	3	4	3	13	3	4	4	3	14	52
27	3	3	4	2	12	2	3	4	2	11	3	2	3	2	10	3	4	2	3	12	45
28	2	3	4	3	12	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	3	4	4	2	13	53
29	3	3	5	5	16	5	4	3	3	15	3	3	3	3	12	5	5	5	5	20	63
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	64
31	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	76
32	4	4	5	5	18	2	2	3	3	10	5	5	4	4	18	2	2	4	5	13	59
33	2	3	2	4	11	4	4	4	2	14	3	3	4	4	14	2	2	4	4	12	51
34	5	4	5	2	16	4	4	2	3	13	4	1	2	2	9	4	2	2	3	11	49
35	2	2	2	3	9	4	2	2	3	11	4	4	2	2	12	3	3	4	4	14	46
36	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19	4	5	3	3	15	4	4	5	5	18	69
37	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	76
38	5	4	4	4	17	3	3	5	5	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	69
39	5	5	5	5	20	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	64
40	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	3	3	16	3	3	3	3	12	64
41	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	64
42	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	72
43	4	5	5	4	18	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	4	5	5	5	19	73
44	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	69
45	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	75
46	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	72
47	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	72
48	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	72
49	4	4	4	4	16	3	3	4	5	15	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	69
50	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	71
51	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	76
52	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17	69
53	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18	72
54	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17	3	5	4	5	17	69
55	4	5	4	4	17	5	4	5	3	17	4	5	3	4	16	5	4	5	4	18	68
56	4	5	4	5	18	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18	70
57	4	5	5	4	18	5	4	5	5	19	4	4	4	3	15	4	5	4	4	17	69
58	5	4	4	4	17	3	3	3	4	13	4	3	4	5	16	5	4	5	4	18	64
59	4	4	5	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	74
60	5	4	5	4	18	4	4	2	4	14	5	4	2	2	13	4	3	4	3	14	59
61	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	71
62	2	2	1	1	6	2	2	3	3	10	2	3	2	3	10	3	2	2	2	9	35
63	4	3	4	2	13	4	2	4	2	12	5	3	2	3	13	3	1	4	3	11	49
64	3	3	1	2	9	2	2	1	1	6	4	2	2	3	11	2	3	4	2	11	37
65	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14	4	2	4	2	12	3	2	4	2	11	51
66	2	1	1	4	8	2	4	2	3	11	2	5	3	4	14	5	4	5	4	18	51
67	4	1	1	2	8	1	1	2	1	5	2	4	2	3	11	1	2	2	3	8	32
68	2	5	3	3	13	1	3	3	3	10	1	2	4	3	10	4	3	4	3	14	47
69	2	2	3	4	11	3	3	3	4	13	1	3	2	2	8	5	2	2	2	11	43
70	4	1	1	2	8	4	3	4	2	13	4	2	2	2	10	1	5	2	2	10	41
71	5	4	1	4	14	4	4	2	4	14	2	2	4	1	9	4	1	2	3	10	47
72	2	2	2	4	10	4	3	2	1	10	1	1	4	3	9	4	3	4	3	14	43
73	1	1	4	4	10	2	1	1	4	8	1	2	2	2	7	3	2	2	2	9	34
74	1	4	5	2	12	4	1	1	5	11	4	5	1	1	11	3	2	2	2	9	43
75	4	1	1	1	7	4	2	2	2	10	1	3	3	3	10	2	2	2	1	7	34
76	5	4	5	4	18	1	1	4	4	10	4	1	3	3	11	5	3	3	1	12	51
77	2	2	3	4	11	2	2	2	4	10	3	2	2	2	9	3	5	4	5	17	47
78	4	5	2	2	13	3	2	2	2	9	4	3	3	4	14	5	4	5	4	18	54
79	2	2	2	2	8	3	1	3	3	10	2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	37
80	4	5	5	4	18	5	4	5	5	19	4	4	3	3	14	4	5	4	4	17	68