



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad  
provincial de Chepén, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Quispe Sanchez, Mirian Aide ([orcid.org/0000-0002-3113-2538](https://orcid.org/0000-0002-3113-2538))

**ASESOR:**

Dr. Arbulu Ballesteros, Marco Agustin ([orcid.org/0000-0001-7940-7580](https://orcid.org/0000-0001-7940-7580))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

A mis abuelitos, padres y hermanos por su apoyo incondicional en todo momento ya que hicieron lo posible para yo poder lograr mis objetivos y sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial a Dios por haberme brindado la vida y la sabiduría para aprender cosas nuevas y así plasmarla en este trabajo de investigación. A mis asesor Arbulú Ballesteros Marco Agustín, por las asesorías brindadas, por el buen trato que siempre me ofrecen y porque continuamente nos compartieron sabias palabras de apoyo durante todo el proceso de la investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

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

Yo, ARBULU BALLESTEROS MARCO AGUSTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023", cuyo autor es QUISPE SANCHEZ MIRIAN AIDE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHEPÉN, 29 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MARCO AGUSTIN ARBULU BALLESTEROS <b>DNI:</b> 16756158 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7940-7580	Firmado electrónicamente por: MARBULUB el 30-11- 2023 19:23:03

Código documento Trilce: TRI - 0672246

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, QUISPE SANCHEZ MIRIAN AIDE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
QUISPE SANCHEZ MIRIAN AIDE <b>DNI:</b> 75880493 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3113-2538	Firmado electrónicamente por: MQUISPESA22 el 30- 11-2023 22:42:20

Código documento Trilce: INV - 1454439

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS.....	42
Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables .....	42

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos .....	43
Anexo 3. Modelo de consentimiento informado .....	45
Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos .....	47
Anexo 5. Resultado de similitud del programa Turnitin .....	65
Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos .....	66
Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones .....	67
Anexo 8. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración .....	68
Anexo 9. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración .....	69

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Nivel de la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Chepén, 2023.</i> .....	19
<b>Tabla 2</b> Nivel del rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén,2023. ....	20
<b>Tabla 3</b> <i>Correlación entre dimensión rendimiento laboral y la variable gestión administración en la Municipalidad de Chepén 2023.</i> .....	22
<b>Tabla 4</b> Correlación entre dimensión comportamientos y la variable gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén 2023. ....	23
<b>Tabla 5</b> Correlación entre dimensión rendimiento en contexto y la variable gestión administración en la Municipalidad de Chepén 2023. ....	25
<b>Tabla 6</b> <i>Correlación entre la gestión administrativa y rendimiento laboral en la Municipalidad de Chepén,2023.</i> .....	26



## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

**Figura 1** *Nivel de la gestión administrativa* .....19

**Figura 2** *Nivel de rendimiento laboral* .....20

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023. La investigación de esta tesis fue de tipo básica y diseño no experimental, teniendo como fin el saber la similitud que existe en las variables de estudio. La muestra estuvo conformada por 67 servidores públicos de la municipalidad provincial de Chepén, la cual fue determinada probabilísticamente y los resultados evidenciaron un resultado muy positivo en la relación de dichas variables. El análisis revela una fuerte relación entre la calidad de la gestión administrativa y el rendimiento laboral en el concejo de Chepén en 2023. Se demuestra que mejorar la gestión administrativa se vincula con un notable aumento en el rendimiento laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia crucial de una gestión eficiente para impulsar el desempeño laboral en la municipalidad de Chepén durante este periodo.

**Palabras clave:** Gestión, gestión administrativa, Rendimiento Laboral.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research was to determine the relationship between administrative management and work performance in the provincial municipality of Chepén, 2023. The research of this thesis was of basic type and non-experimental design, with the purpose of knowing the similarity that exists in the study variables. The sample consisted of 67 public servants of the provincial municipality of Chepén, which was determined probabilistically and the results a very positive result in the relationship between these variables. The analysis reveals a strong relationship between the quality of administrative management and work performance in the municipality of Chepén in 2023. It shows that improving administrative management is linked to a notable increase in job performance. These findings underscore the crucial importance of efficient management in boosting job performance in the municipality of Chepén during this period.

**Keywords:** Management, Administrative Management, Labor Performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la administración pública requiere del progreso de un marco normativo que le permita incorporar la modernización y la dinámica de su organización, en la cual el gobierno se obliga a implementar estrategias que permitan flexibilizar las estructuras administrativas, sin descuidar los principios constitucionales y legales que regulan su desempeño (Barzola et al. 2023).

Esta situación implica buscar una optimización de recursos económicos y de tiempo para que el Estado responda de modo oportuno a las inquietudes de los ciudadanos sobre los servicios públicos que brinda directamente el Ejecutivo basado en el desempeño (Fernández et al. 2022).

De acuerdo a la realidad señalada por Buitrago (2019), afirma que el gobierno colombiano ha implementado o debería implementar flexibilizar su estructura administrativa para que sea más eficaz y eficiente a fin de garantizar una adecuada administración, lo que con lleva a que los servidores no desarrollen un adecuado rendimiento en su ámbito laboral, presentando una atención de servicio regular frente al manejo de sus colaboradores.

En el caso de Argentina, Caravaca y Daniel (2021) señalan que, de acuerdo con la modernización del país, sobrevivió a la gran crisis económica, política y social, debido a la nueva estructura basada en la diligencia de la administración de un sistema de servicio público, lo que con llevo a una modificación hacia la mejora del rendimiento de los colaboradores que poseen de acuerdo al régimen que prestan el servicio a la sociedad y la comunidad argentina.

De acuerdo con Leiva (2020), quien afirma que el caso chileno va en la misma dirección donde el Comité Interministerial para la Modernización de la Administración Pública, que rige desde entonces, enfocándose en la mejora de la administración para la adecuada gestión de los recursos públicos, basado en la cooperación de las entidades públicas y en un eficiente trabajo por parte de los colaboradores de la entidad.

En Perú, según Espinosa (2021), indica que se habían analizado las 12 municipalidades distritales de Lima y el resultado fue que se debe mejorar la diligencia administrativa de las entidades públicas en cuanto a recursos administrativos,

eficiencia y métodos para cumplir con la tendencia promedio aceptada de la diligencia administrativa municipal.

De acuerdo a las realidades señaladas que se han venido describiendo la Municipalidad provincial de Chepén, es una entidad donde presenta carencias bajo la modalidad de la diligencia administrativa, donde no se encuentra actualizada bajo la normatividad que ha estipulado el estado, sigue trabajando de manera tradicional de acuerdo al enfoque que presentan los trabajadores, es por ello que este tipo de problemas de modernización no se está aplicando de manera efectiva en la Municipalidad en estudio. Abdalraof, S., & Hassan, A. (2017).

Es por ello, que los procedimientos administrativos aún se estancan en el proceso de la supervisión de las diferentes áreas de la Municipalidad, es por ello que los procesos administrativos toman demasiado tiempo, lo que en particular se debe que en algunos puestos no se cumplen las especificaciones por parte del personal lo con lleva a bajo nivel de rendimiento. Briones, W., & Duanín, E. (2019).

Respecto a los acontecimientos señalados, de acuerdo a la problemática que presentan las entidades del estado, se plasma la formulación de la problemática a investigar de la siguiente manera: ¿cuál es la relación entre la gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023?

Haciendo énfasis a la investigación, se procede a describir la justificación de acuerdo a los criterios establecidos por Hernández y Mendoza (2018), donde la investigación es conveniente porque ayudará a esclarecer cómo se está manejando la diligencia administrativa en la entidad pública, por ende se evaluará el rendimiento que presenta los servidores públicos, ante la gestión y como se viene

evaluando en la gestión lo que ayudará tomar mejores decisiones para seguir mejorando y que la gestión sea de manera efectiva.

De acuerdo a la relevancia social, la investigación beneficiará a los servidores públicos, para que tengan una visión sobre su rendimiento que vienen desempeñando en la entidad pública, por otro lado, tendrá una trascendencia en las entidades públicas hacia la mejora buscando alternativas de solución, acerca de la valuación de la diligencia administrativa que presenta la municipalidad en investigación. Cavalcante, P. (2018).

Así mismo las implicancias prácticas que presenta la investigación, ayudará a resolver los problemas que presenta la municipalidad y desarrollará mejoras en la diligencia administrativa que ayudará hacia un mejor rendimiento de los servidores públicos, presentando implicancias prácticas que llevarán a un adecuado manejo de gestión. Canel, M. (2019)

A nivel teórico, la investigación busca ampliar los conocimientos referentes a la gestión administrativa mejorando así el entendimiento actual con información presente y auténtica sobre las variables en investigación, para ello el estudio seguirá colocando entendimiento científico acerca de estos temas para su repetición en la administración pública. Alvarado, M. (2016)

Partiendo de la practicidad de la utilidad metodológica, el enfoque de la investigación es brindar herramientas de recopilación de datos mediante de las técnicas del método científico, brindando verificación de la validez y confiabilidad de los instrumentos correspondientes, los cuales serán utilizados para la recolección de información e investigación. Bao, C. (2020).

De acuerdo a los razonamientos que se han venido ejecutando, la investigación se suscita como objetivo general: determinar la relación entre la gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023; en referencia a los planteamientos anteriores se deduce los objetivos específicos; OE1) determinar el nivel de la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Chepén, 2023. OE2) determinar el nivel de rendimiento

laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023. OE3) establecer la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones del rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023.

Dadas las condiciones que anteceden a la investigación la hipótesis es, la gestión administrativa se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023.; y como hipótesis nula: la gestión administrativa no se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto al marco que desarrolla la investigación se tiene a los enfoques conceptuales de las variables como de las dimensiones, además a ello se describe los estudios que guardan relación al tema de la investigación:

De acuerdo a las investigaciones en el marco nacional se tiene a Saravia (2022), el objetivo fue evaluar la dependencia entre el desempeño laboral y la administración en el municipio de Cañete. Una investigación con un método cuantitativo de nivel correlacional y población conformada por 100 trabajadores de la entidad pública en investigación, por lo que la muestra fue conformada por la misma cantidad de la población, utilizando un muestreo censal. De esta manera en la investigación se utilizaron a la encuesta como mecanismo para la recopilación de la información de los cuales se obtuvo como principales resultados que la gestión administrativa que presenta la municipalidad es regular debido a que presentan algunas deficiencias en el proceso de la administración de acuerdo a los proyectos establecidos. Se concluyó que hay dependencia entre positiva entre las variables puestas a contraste donde se obtuvo un  $R=0,828$ .

Respecto a la investigación desarrollada por Tenazoa (2021), el objetivo es determinar la dependencia entre la diligencia administrativa y el rendimiento laboral en una entidad pública. Una investigación con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional. La población de la investigación fue de 177 trabajadores donde la muestra quedó conformada por 121 trabajadores, a quienes se les aplicó la encuesta que se utilizó para la recolección de datos. Los principales hallazgos que se obtuvo en la investigación en función a la diligencia administrativa se tuvieron un grado regular, y frente al rendimiento laboral que presentan los trabajadores es regular, alcanzando a la conclusión que hay una dependencia positiva entre las variables en investigación donde se obtuvo como resultado a un  $Rho = 0.519$ . al mismo también las dimensiones de la diligencia administrativa dependen del rendimiento laboral de la entidad pública en estudio.

En referencia a la investigación desarrollada por Chavarría (2021) donde planteó como objetivo el buscar si la diligencia administrativa se concatena con el rendimiento laboral del personal de la entidad pública. El tipo de investigación fue



basado en el método cuantitativo. La investigación estuvo conformada por 200 policías, donde la muestra fue de 132 policías encuestados. El principal resultado obtenido en la investigación basada en la administración fue de nivel regular en comparación con el rendimiento laboral que exhibieron los policías. Se concluyó que hay una dependencia positiva entre las variables contrastantes donde se obtuvo  $R = 0.795$ .

De acuerdo a la investigación desarrollada por Namihás (2020), el objetivo fue buscar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la entidad pública. Además, se identificaron 25 empleados del área administrativa y financiera como muestra general y de investigación quienes fueron los que aplicaron la herramienta del cuestionario, dando como resultado bajos niveles de trámites administrativos y bajo desempeño laboral. Se concluyó que al evaluar el nivel de dependencia de las variables se logró una asociación positiva, indicando que, a mayor desempeño laboral de los cooperativistas, mejor percepción tiene del proceso administrativo.

Asimismo, se considera la investigación en un marco internacional, desarrollada en Ecuador por Moreno y Altamirano (2019) donde el objetivo fue identificar la relación existente entre el rendimiento laboral y la diligencia administrativa de las PYMES de Ecuador. Una investigación de enfoque cuantitativo con nivel correlacional. La población que consagró la investigación fue de 3005 colaboradores de las Pymes en investigación, por lo que la muestra fue conformada por 354 colaboradores, utilizando un muestreo no probabilístico. De esta forma, se utiliza la encuesta como mecanismo de levantamiento de información, cuyo principal resultado es la regularidad de la gestión administrativa propuesta por las Pymes, ya que presentan algunas deficiencias en el rendimiento laboral administrativo de acuerdo a los proyectos establecidos. Se concluyó que hay dependencia entre positiva entre las variables puestas a contraste.

Respecto a la investigación desarrollada en Ecuador por Figueroa y Reyes (2017), donde tuvo como objetivo evaluar la diligencia administrativa y su impacto en el rendimiento laboral de la asociación de agricultores. El tipo de investigación fue basado en el método cuantitativo de nivel correlacional, con un diseño

transversal no experimental. La población de la investigación fue de 37 trabajadores de la asociación de agricultores donde la muestra quedó conformada por 37 agricultores, a quienes se aplicó el cuestionario, para la recopilación de datos. Se concluyó que existió una dependencia positiva entre las variables contrastantes en el estudio.

Según indica Chiavenato (2017), la gestión administrativa consiste en un proceso de etapas sucesivas de la administración que realiza un gerente en la organización las cuales se deben relacionar entre sí formando un completo proceso.

En la actualidad, la gestión administrativa se enfrenta a desafíos cada vez más complejos, como la globalización, la tecnología en constante evolución y las demandas cambiantes de los clientes. Esto implica que los administradores deben ser versátiles y estar preparados para englobar una diversa gama de problemas y situaciones. Además, la gestión administrativa moderna se enfoca en la toma de decisiones fundamentada en datos y en la promoción desde la innovación como herramienta para el crecimiento y la competitividad.

La definición de gestión administrativa ofrecida por Bernal y Sierra, tal como fue citada por Torres (2018), es fundamental para comprender el valor de la administración en las empresas. Esta perspectiva resalta la necesidad de analizar cuidadosamente las estrategias utilizadas para mejorar el empleo de los recursos disponibles. Sin embargo, para profundizar en esta idea, es crucial reconocer que la gestión administrativa no se limita únicamente a la eficiencia en la remuneración de recursos, no obstante, también abarca la planificación, la toma de decisiones, la colaboración de equipos y la adaptación a entornos cambiantes (Panduro et al., 2020).

Asimismo, la gestión administrativa se revela como un elemento de gran importancia, ya que contribuye de manera significativa a la consecución de resultados favorables. Esto se logra mediante la coordinación de las actividades al interior de una organización para garantizar un manejo adecuado de sus recursos (Aucca y Curi, 2021).

Según la definición de Soledispa et al. (2022) afirman que es aquel mecanismo en el que se aplican diferentes técnicas en función a métodos para

brindarle una utilidad más efectiva a los recursos humanos, financieros y a los materiales que posee la corporación.

Al hablar de planificación, organización, ejecución y control nos referimos al proceso de la gestión que realizan los directivos en una empresa utilizando a sus colaboradores y a sus recursos para obtener y lograr metas trazadas, según mencionan Koontz et al. (2016). Cabe mencionar que la primera fase para una buena realización de actividades en una empresa es la planificación, la cual bien diseñada se obtendrá de forma eficaz buenos objetivos organizacionales. Según el autor existen 4 etapas en el proceso administrativo que son: planificar, organizar, direccionar y controlar (Chiavenato, 2019).

En cuanto a la dimensión Planeación: no es más que la acción trazada por la organización para el cumplimiento de metas, donde inicialmente se identifica y desarrolla acciones que mejoren eficientemente y anticipen cualquier evento o situación que la organización puede presentar, por lo que, la idea es determinar dónde quiere ir, qué debe hacer, cuándo, cómo y qué orden debe seguir (Chiavenato, 2019).

López (2020), señala que la planificación es la realización de eventos en el futuro, pero claramente con decisiones tomadas en el presente, y que además nos permitan obtener resultados que se puedan ver a largo plazo, es decir predecir u originar escenarios necesarios para la organización.

Como también se trata del proceso de gestión que implica la planificación y el mantenimiento de un ambiente organizacional que permita a los miembros del equipo trabajar de manera efectiva para lograr los objetivos planteados (Chavez y Obispo, 2021).

Los autores Koontz et al. (2016) argumentan que seleccionar y establecer misiones y metas de la organización es básicamente planificación, por lo que se crean políticas, procedimientos, métodos, presupuestos y estrategias que son necesarias para lograr objetivos, así como la toma de decisiones que influyeran en los resultados futuros. Por último, resumen se trata de conseguir quiénes y cómo se realizará en el futuro las acciones.

Para Chiavenato (2019), la dimensión organización es la edificación y la mezcla de recursos u organizaciones que intervienen en la ejecución y realización de las relaciones entre ellas, y también sobre el comportamiento de dominio de cada colaborador de la empresa. Para Bautista y Delgado (2020), la organización está compuesta por su diseño y estructura lo que nos permite evaluarla de acuerdo a sus funciones, además según la tecnología que presenta la organización se podrá restablecer los procesos que nos permiten desarrollar un trabajo.

Otros autores señalan que la organización implica en determinar qué tareas deben terminarse, quién lo debe hacer, cómo se debe agrupar, quién sería la cabeza y dónde se discutirán las decisiones (Kuntz et al. 2016).

La tercera función administrativa es la dimensión de Dirección que sigue utilizando la planificación y la organización, donde inicialmente se crea, ejecuta y asigna un plan a la organización. Al hablar de dirección nos referimos directamente al talento que posee la organización para inyectar vida a la empresa, ya que con una buena gestión por parte de los accionistas o gerentes se lograra los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2019). Por otro lado, Botero (2017) señala que la dirección es tramitar de forma eficiente y eficaz los recursos que se utilizan para lograr adecuados objetivos corporativos por parte del gerente de administración, y administrar los recursos financieros y materiales.

En cuanto a la dimensión de control Chiavenato (2019), menciona que son todos los procesos que la organización ejecuta en función del logro de metas u objetivos para obtener resultados esperados, además se puede concluir que es la vía necesaria para que se dirija y direcciona a la actividad propuesta por la organización, por último, el Control evalúa todas las etapas que se especifican detalladamente la organización.

Cuando se habla de Control el autor indica que es una etapa del proceso de gestión donde se crean los estándares que evalúan los resultados de los objetivos que deben llegar a solucionar o corregir los problemas que puedan atravesar las empresas además de ayudar a mejorar las operaciones (Pacheco y Delgado, 2020).

Otros autores definen al Control como la manera de medir y corregir las ganas de ejecutar los proyectos por parte de las personas que son parte de una

organización, por lo que las empresas realizan pruebas estandarizadas, trazan metas y planes que corrijan las contribuciones que se dan a la organización (Koontz et al., 2016).

En cuanto a la variable rendimiento laboral, Koopmans et al. (2016), refiere que es una de las variables más preocupantes por todos los autores que estudian el comportamiento que tiene una organización. También indican que gracias a su competencia y producción de una organización tiene esta variable mucha popularidad y por ello es muy usada para relacionar el desempeño de forma individual de sus colaboradores además de identificar sus determinantes y consecuencias que es uno de los enigmas de los estudiosos.

El rendimiento laboral se define como el valor organizativo de las conductas laborales de los empleados en distintas ocasiones y momentos del trabajo. Por valor organizativo se entiende la estimación que la organización hace de los servicios y actividades de sus empleados, como la realización de la tarea o una relación laboral adecuada con otros empleados (Alipoor et al., 2017).

En otras palabras, el rendimiento laboral se ha contextualizado como el valor de la conducta de los empleados, implicados directa e indirectamente en la consecución de los objetivos de la organización, esta definición de rendimiento en el trabajo incluye los comportamientos, controlados por los empleados (Salgado & Moscoso, 2022).

Esta definición de rendimiento en el trabajo incluye los comportamientos controlados por los empleados (Taluđer et al., 2018). Según Salgado et al., (2019), señala que el rendimiento en el trabajo significa medir los resultados para ver si la tarea se ha realizado bien o no. Gabini & Salessi (2016), definen a esta variable como el trabajo que realiza cada colaborador en la empresa con el fin de efectuar los objetivos de manera satisfactoria, tomando como prioridad las órdenes impuestas por su jefe inmediato o gerencia de la organización. Estos autores argumentan que existen tres aspectos primordiales en el aprendizaje, los cuales son: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente. No obstante, persisten en poner nuevas medidas a la operacionalización del RL (Harari et al., 2016).

Se menciona que el desempeño en un ámbito laboral que contiene escenarios formales tiene un concepto creativo altamente asignado y lo define como la creación de ideas innovadoras y útiles (Arulmani, 2016).

Según la teoría Bao, C. (2020). la variable de rendimiento laboral se basa en la efectividad de resultados de los colaboradores a la hora de efectuar una tarea o producir un bien. Por ello, se deduce que para medir el desempeño del trabajador se hace mediante la cuantificación y evaluaciones donde se emite juicios sobre el valor o la calidad de las medidas de desempeño.

En el artículo 19 de la Ley N° 30057, Ley de Servidores Públicos, atribuye que la gestión del desempeño no es más que un proceso de evaluación que se le realiza a los servidores públicos para estimular el desarrollo de los objetivos propuestos y lograr el compromiso para con ellos. En consiguiente reconoce la aportación que tiene el personal para el cumplimiento de sus metas por organización y demuestra las ganas que tienen de mejorar su rendimiento en sus puestos y empresas específicas.

El rendimiento en la tarea es una dimensión muy importante del aprendizaje por esfuerzo, que está dentro de gran parte de los modelos de explicación constructiva según refiere Gabini & Salessi (2016). También refieren que este tipo de fenómeno se debe a la gran utilización de los requisitos de las tareas, utilizando variados nombres, habilidades técnicas, desempeño de roles, habilidad única de cada tarea, etc.

Según Lunardi et al. (2019), señala que la puesta en marcha que realiza la organización no va depender únicamente de los trabajadores si no del comportamiento como tal de la organización la cual se relaciona con las obligaciones asignadas a cada colaborador, y solo se vuelve eficiente cuando el trabajador se siente satisfecho y aporta su mejor desempeño al ejecutar una orden.

La dimensión comportamientos laborales contraproducentes, es un comportamiento que resulta en negativo para lograr la efectividad de una organización. Por ello, a todos los investigadores les llama la atención realizar estudios sobre tales comportamientos y se ha vuelto una tendencia tanto que la mitad de los modelos de rendimiento laboral contiene una o varias dimensiones que contienen esos comportamientos (Gabini & Salessi, 2016).

Para Lunardi et al. (2019), se han efectuado pocos estudios sobre las conductas negativas que tienen los colaboradores sobre las conductas positivas, los autores refieren que estas acciones dañan a la organización y a las personas que la conforman incluyendo empleados, clientes o viceversa.

En cuanto a la dimensión rendimiento en el contexto, hay tareas existentes que tienen un comportamiento significativo en el desempeño de una empresa por lo que hay muchas actividades que no se incluyen en los comportamientos organizacionales que se relacionan con ellas. Son aplicables a todas las funciones y están creadas para mantener el ambiente interpersonal y psicológico que requiere la organización (Gabini & Salessi, 2016).

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

En relación al tipo del estudio actual que se presenta es básica, Neill y Cortez, (2018) plantean que su finalidad es la búsqueda de nuevos conocimientos científicos, teniendo en cuenta que la finalidad de aumentar el conocimiento relacionado con la realidad particular que se quiere investigar basándose en datos observables.

De acuerdo con el fundamento establecido por Sánchez et al., (2018) la investigación cuantitativa es el proceso de utilizar la recopilación de datos para analizar diferentes modos de comportamiento de acuerdo con las realidades de los recursos disponibles según los métodos analíticos.

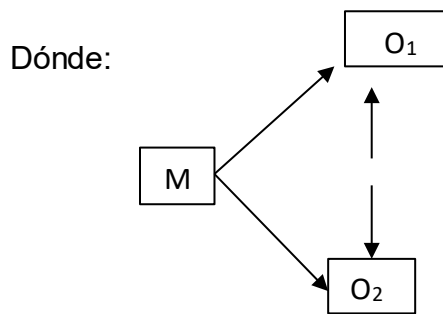
##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El estudio presenta un diseño no experimental, según Arias (2021), un estudio de esta magnitud no manipula variables y el análisis se hace solo con el propósito de investigar los hechos observables.

En referencia al estudio es de corte transversal donde Escudero y Cortez (2018) señalan que se realiza el estudio en un determinado tiempo, donde se analiza de acuerdo a la realidad del contexto que presentó el acontecimiento de la investigación.

La investigación es correlacional, Pino (2018) aduce que se establece el grado de dependencia que presenta una variable hacia la otra de acuerdo a la realidad del campo de estudio, cumpliendo con el propósito del método científico en función a la significancia que se obtiene de acuerdo a las variables estudiadas.





M = Servidores de la municipalidad provincial de Chepén

O1 = Gestión administrativa

O2 = Rendimiento laboral r = Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Gestión administrativa

- Definición conceptual: Chiavenato (2019), consiste en un proceso de etapas sucesivas de la administración que realiza un gerente en la organización las cuales se deben relacionar entre sí formando un completo proceso.
- Definición operacional: Se evaluará a través de la encuesta donde está conformada por los procesos de la gestión administrativa que se han establecido como dimensiones del estudio.
- Indicadores: Procedimientos, Objetivos, Estrategias, División del trabajo, Liderazgo, Toma de decisión, Disciplina, Comunicación, Evaluaciones, y Retroalimentación.
- Escala de medición: Se utilizará la escala ordinal.

#### Variable 2: Rendimiento laboral

- Definición conceptual: Gabini & Salessi, (2016) refieren que el trabajo que realiza cada colaborador en la empresa con el fin de efectuar los objetivos de manera satisfactoria, tomando como prioridad las órdenes impuestas por su jefe inmediato o gerencia de la organización.

- Definición operacional: Se evaluará a través de la encuesta donde está conformada por los trabajadores administrativos, del rendimiento laboral que se han consagrado como dimensiones para la variable de estudio.
- Indicadores: Hacer bien el trabajo, Conocimientos laborales actualizados, Nuevos desafíos, Enfoque en cosas positivas, Aspectos negativos de mi trabajo, Planifica el trabajo, y Planificación laboral.
- Escala de medición: Se utilizó la escala ordinal.

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

#### **3.3.1. Población**

Según Gallardo (2017) señala que la población es un conjunto de individuos que presentan las características y los criterios establecidos para ser parte de una investigación en función al cumplimiento del propósito del método científico utilizado.

Después de las consideraciones señaladas se tiene que la población está conformada por 82 servidores públicos del concejo provincial de Chepén.

Criterios de inclusión: Servidores contratados bajo la modalidad de planilla, que acepten participar en la investigación y conozcan la gestión administrativa que maneja la municipalidad actualmente.

Criterios de exclusión: Servidores que tengan contrato de locación y aquellos que no han firmado el consentimiento informado para ser parte del llenado de la encuesta.

### **3.3.2. Muestreo**

Según Baena (2017), en la investigación se utilizará el muestreo aleatorio simple, considerando que todos los elementos que componen la población tienen el potencial de formar parte de la muestra, de ser encuestados en un proceso dado.

### **3.3.3. Unidad análisis**

Es aquel servidor público que presenta las características seleccionadas en la población y conforma la muestra de la investigación.

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

De acuerdo a lo señalado por Ñaupas et al. (2018) aduce que la técnica basada en la encuesta es aquella herramienta que se utiliza para una recolección de información ante cualquier eventualidad y acontecimiento que se requiera obtener información, donde se conforma por un conjunto de afirmaciones que están alineadas a medir las variables o el propósito de la investigación.

El instrumento que se aplicará, será el cuestionario, en donde se diseñará uno por cada variable.

### **3.5. Procedimientos**

Respecto al procedimiento de la investigación, se inició solicitando el permiso correspondiente para poder desarrollar la investigación en la Municipalidad Provincial de Chepén y poder acceder a todos los servidores públicos que son sujetos de la investigación.

De esta manera se tuvo el permiso correspondiente, brindando las facilidades de acceso a la información, como también realizar la aplicación de los instrumentos a los servidores públicos, de los cuales se obtendrá los resultados para responder los objetivos de la investigación.

En relación a los instrumentos que se utilizará en la investigación se procederá a una evaluación por especialistas en el tema, para su respectivo punto

de vista en el cual será validado por los mismos, luego de la respectiva validación que se obtendrá a través de la prueba V-Aiken se realizará una aplicación piloto para encontrar la fiabilidad de los instrumentos donde quedarán apto para su respectiva aplicación.

Asimismo, se realizará la aplicación a los sujetos de la investigación de manera presencial o virtual, previa coordinación con los trabajadores del concejo provincial de Chepén, luego se procederá a extraer los datos a una base de datos para su respectivo procesamiento de datos para la presentación de los resultados del estudio.

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

Respecto al procedimiento del análisis de información se obtendrá del campo de estudio, se analizará a través del uso de la estadística descriptiva e inferencial.

Ante la utilización de la estadística descriptiva se realizará a través del método de barras para determinar los niveles para las variables y dimensiones que estipulan el estudio, donde se presentará través de figuras o tablas de contingencia de acuerdo a los objetivos señalados donde se establecerá a través de frecuencias y porcentajes que se obtenga.

En referencia a la estadística inferencial que se utilizará en la investigación se procederá utilizando la prueba piloto para proceder a determinar la herramienta a utilizar para hallar el grado de dependencia de las variables y de las dimensiones, donde se determinarán si los datos son paramétricos o no, en función a ello se determinará la prueba a utilizar de acuerdo al Software spss.

### **3.7. Aspectos éticos**

En los lineamientos éticos que se utilizarán en la investigación se enfocan, según corresponda, principios como la autonomía e imparcialidad en la realización de la investigación, donde se tendrá en cuenta el consentimiento informado hacia las unidades de la muestra donde se les explicará el propósito de la investigación,

así como en el proceso de la investigación. Por lo tanto, los aspectos éticos de nuestra investigación son veracidad, transparencia, respeto, responsabilidad al evaluar los datos. Según Hernández (2017) nos señala que los aspectos éticos son fundamentales de la filosofía ya que se encarga de la moral y transparencia al elaborar un trabajo.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo Específico N° 1.

**Tabla 1**

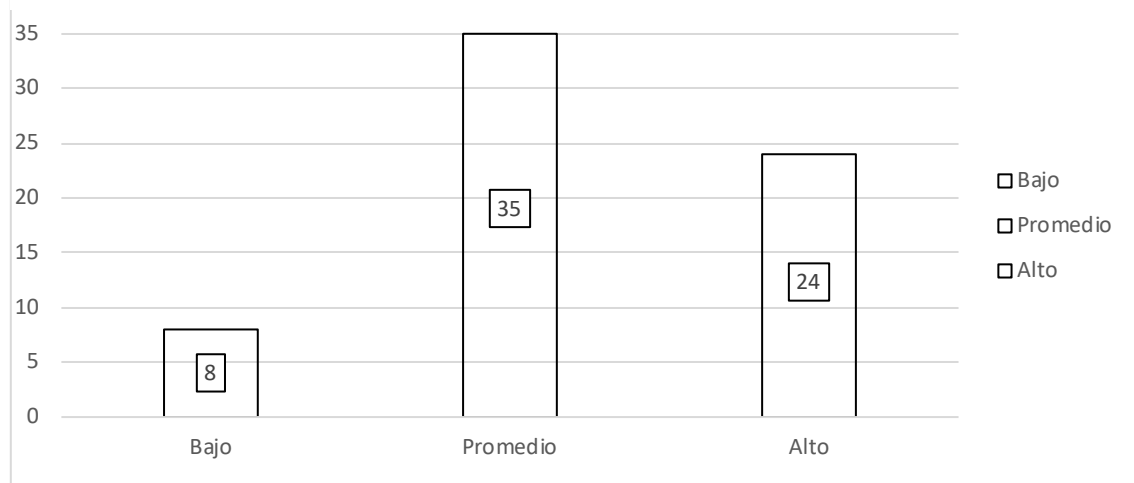
*Nivel de la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Chepén, 2023.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	12%
Promedio	35	52%
Alto	24	36%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Nota: Tabla de Nivel de la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Chepén en el 2023, dividido en rango de bajo, promedio y alto.

**Figura 1**

*Nivel de la gestión administrativa*



**Fuente:** Elaboración Propia

**Interpretación:** El gráfico estadístico refleja la evaluación del nivel de administración del concejo de Chepén para el año 2023, basada en opiniones de 67 servidores públicos. De acuerdo con los resultados, 8 servidores públicos perciben que la administración corporativa es baja, mientras que 24 la consideran de nivel promedio y 35 la califican como alta. Esta información sugiere una

polarización en las percepciones de los empleados, con una mayoría que valora positivamente la dirección administrativa. Sin embargo, es esencial profundizar en los caracteres que influyen en estas evaluaciones, como políticas administrativas específicas, comunicación interna y condiciones laborales, para comprender mejor la dinámica que subyace a estas opiniones y así tomar decisiones informadas para mejorar la dirección en la municipalidad.

### Objetivo Específico N° 2:

**Tabla 2**

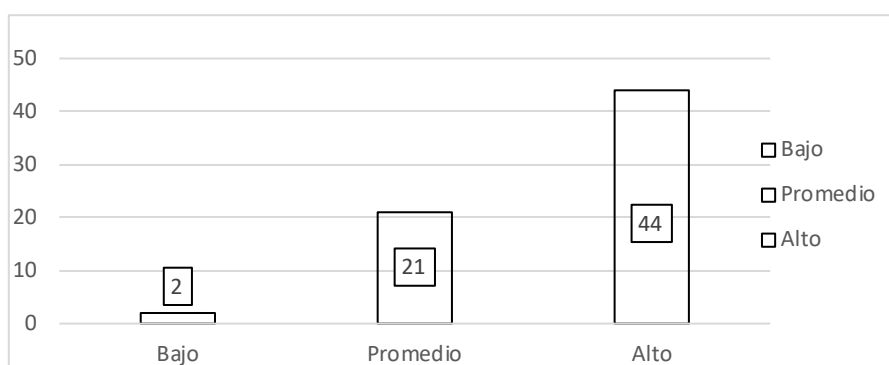
*Nivel del rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3%
Promedio	21	31%
Alto	44	66%
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

Nota: Tabla de Nivel de rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, en el 2023, dividido en rango de bajo, promedio y alto.

**Figura 2**

*Nivel de rendimiento laboral*



**Interpretación:** El gráfico estadístico representa el análisis del rendimiento laboral en el concejo de Chepén durante el año 2023, basado en la percepción de 67 servidores públicos. Según los resultados, tan solo dos servidores públicos consideran que el rendimiento laboral es bajo, mientras que 44 servidores públicos lo califican como alto, y 21 lo ven como promedio. Esto indica una tendencia positiva en la percepción del rendimiento laboral en la municipalidad, con la mayoría de los encuestados expresando opiniones favorables. Para una interpretación más completa, sería esencial analizar los factores que contribuyen a esta percepción, como las políticas de recursos humanos, el ambiente laboral y los incentivos, con el objetivo de fortalecer y mantener un gran margen de rendimiento en la institución.

### **4.3. Objetivo Específico 3**

#### **4.3.1. Dimensión rendimiento laboral**

##### 4.3.1. Dimensión rendimiento de la tarea

Contar la relación que existe entre la dimensión de rendimiento de la tarea y la variable gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén, 2023.

H1: Existe relación de la dimensión rendimiento de la tarea y la variable gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén, 2023.

H0: No existe relación de la dimensión rendimiento de la tarea y la variable gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén, 2023.



**Tabla 3**

*Correlación entre dimensión rendimiento laboral y la variable gestión administración en la Municipalidad de Chepén 2023.*

			<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Rendimiento en la tarea</b>
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	67	67
	Rendimiento en la tarea	Coefficiente de correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	67	67

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilatera).

Nota: La tabla muestra la Correlación entre dimensión rendimiento en la tarea y la variable gestión administrativa en la municipalidad de Chepén 2023, elaborada utilizando el software estadístico SPSS versión 25.0.0.0.

**Interpretación:** El análisis de correlación revela un sólido coeficiente de dependencia de Spearman de 0.779 entre la dimensión de rendimiento de la tarea y la variable de dirección administrativa en la Municipalidad de Chepén en 2023, con x bilateral de 0.000. Este resultado muestra una conexión positiva y significativa entre los dos factores, lo cual indica que a modo que progresa la dirección administrativa, el desempeño laboral tiende a incrementar de manera considerable en la entidad municipal. La significancia bilateral de 0.000 refuerza la relación al indicar que es extremadamente poco probable que este hallazgo sea resultado del azar. En consecuencia, estos resultados tienen efectos sustanciales para la decisión organizacional, ya que respaldan la hipótesis de que está presente una relación sólida y beneficiosa entre la condición de la dirección gerencial y la ejecución de los trabajadores en la institución de Chepén, destacando el valor de

enfocarse en mejorar la gerencia para optimizar la productividad de los empleados municipales.

#### 4.3.2. Dimensión Comportamientos

Contar la relación que existe entre la dimensión comportamientos y la variable gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén, 2023.

H1: Existe relación de la dimensión comportamientos y la variable gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén, 2023.

H0: No existe relación de la dimensión comportamientos y la variable gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén, 2023.

**Tabla 4**

*Correlación entre dimensión comportamientos y la variable gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén 2023.*

			Gestión Administrativa	Comportamientos
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,259**
		Sig. (bilateral)		,034
		N	67	67
	Rendimiento en la tarea	Coefficiente de correlación	,259**	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	
		N	67	67

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: La tabla muestra la Correlación entre dimensión comportamientos y la variable gestión administrativa en la municipalidad de Chepén 2023, elaborada utilizando el software estadístico SPSS versión 25.0.0.0.

**Interpretación:** El análisis de correlación ha revelado un coeficiente de dependencia de Spearman de 0.259, con una significancia bilateral de 0.000, entre la dimensión de comportamientos y la variable de gestión administrativa en el concejo de Chepén para el año 2023. Estos hallazgos garantizan la hipótesis alternativa (H1) al indicar la presencia de una relación positiva, aunque débil, entre ambas dimensiones. Esto sugiere que, si bien se encuentra una relación entre los comportamientos y la dirección administrativa, esta relación es menos pronunciada en comparación con otras variables. Por ende, es importante considerar que, dado el valor significativo de la significancia bilateral, esta correlación no es producto del azar y aún tiene relevancia para la gestión municipal, aunque en menor medida. Por lo tanto, estos hallazgos indican que los comportamientos de los empleados pueden influir en cierta medida en la dirección administrativa del concejo de Chepén, lo que puede ser valioso para la decisión organizacional y el desarrollo de estrategias de mejora.

#### **4.3.3. Dimensión Rendimiento en Contexto**

Cuanto la relación que existe entre la dimensión rendimiento en contexto y la variable gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén, 2023.

H1: Existe relación de la dimensión rendimiento en contexto y la variable gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén, 2023.

H0: No existe relación de la dimensión rendimiento en contexto y la variable gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén, 2023.

**Tabla 5**

Correlación entre dimensión rendimiento en contexto y la variable gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén 2023.

			<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Rendimiento en contexto</b>
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	67	67
	Rendimiento en la tarea	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	67	67

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

Nota: La tabla muestra la Correlación entre dimensión rendimiento en contexto y la variable gestión administrativa en la municipalidad de Chepén 2023, elaborada utilizando el software estadístico SPSS versión 25.0.0.0.

**Interpretación:** El análisis de correlación ha revelado un sólido coeficiente de dependencia de Spearman de 0.747, con una significancia bilateral de 0.000, entre la dirección gerencial y la ejecución laboral en el concejo de Chepén para el año 2023. Estos hallazgos corroboran la hipótesis alternativa (H1) al indicar la conexión positiva y significativa entre ambas variables. Esto sugiere que, a modo que progresa la dirección administrativa, el rendimiento laboral tiende a aumentar de manera considerable en la entidad municipal. La significancia bilateral de 0.000 refuerza esta relación al indicar que es extremadamente poco probable que este hallazgo sea resultado del azar. Estos resultados tienen efectos importantes para las decisiones organizacionales y resaltan la necesidad de fortalecer y optimizar la

diligencia administrativa como un medio efectivo para mejorar el rendimiento laboral en el concejo de Chepén.

#### 4.4. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y rendimiento laboral en la Municipalidad de Chepén, 2023.

H1: Existe relación entre la gestión administrativa y rendimiento laboral en la Municipalidad de Chepén, 2023.

H0: No existe relación entre la gestión administrativa y rendimiento laboral en la Municipalidad de Chepén, 2023.

**Tabla 6**

*Correlación entre la gestión administrativa y rendimiento laboral en la Municipalidad de Chepén, 2023.*

			<b>Gestión Administrativa</b>	<b>Rendimiento en contexto</b>
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	67	67
	Rendimiento en la tarea	Coefficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	67	67

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

Nota: La tabla muestra la Correlación entre la gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad de Chepén 2023, elaborada utilizando el software estadístico SPSS versión 25.0.0.0.

**Interpretación:** El análisis de correlación ha revelado un sólido coeficiente de dependencia de Spearman de 0.747, con una significancia bilateral de 0.000, entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Municipalidad de Chepén para el año 2023. Estos resultados respaldan la hipótesis alternativa (H1) al indicar la existencia de una dependencia positiva y significativa entre ambas variables. Esto sugiere que, a medida que mejora la diligencia administrativa, el rendimiento laboral tiende a aumentar de manera considerable en la entidad municipal. La significancia bilateral de 0.000 refuerza la robustez de esta relación al indicar que es extremadamente poco probable que este hallazgo sea resultado del azar. Estos resultados tienen implicaciones importantes para la toma de decisiones y resaltan la necesidad de fortalecer y optimizar la gestión administrativa como un medio efectivo para mejorar el rendimiento laboral en el concejo de Chepén.

## V. DISCUSIÓN

El fin de este análisis es evidenciar la interacción entre el gestión administrativa y rendimiento laboral marketing digital y la iniciativa de compra, además de analizar de qué manera las variables inciden en el perfeccionamiento de la Municipalidad de Chepén 2023. Por lo tanto, se plantea:

Los resultados derivados del análisis de correlación revelan una asociación significativa y sólida ( $\rho = 0.747$ ,  $p = 0.000$ ) entre la dirección administrativa y el rendimiento laboral en la Municipalidad de Chepén para el año 2023, respaldando contundentemente la hipótesis alternativa (H1) planteada en el estudio. Esta correlación robusta supera notablemente los hallazgos reportados por Tenazoa (2021) con un coeficiente de Rho = 0.519, lo que sugiere un incremento sustancial en la fuerza de la relación entre ambas variables a lo largo del tiempo o posibles mejoras significativas en la gestión. Este resultado sugiere que la calidad de la gestión administrativa ejerce una influencia considerable en el desempeño laboral dentro de la entidad municipal. Es esencial reconocer el valor de estas conclusiones en la toma de decisiones estratégicas, ya que destacan la necesidad imperante de fortalecer las prácticas y estrategias administrativas como un medio efectivo para aumentar el rendimiento de los empleados en el concejo de Chepén. Esto no solo incide en el aspecto laboral, sino que también puede tener implicaciones en la percepción pública sobre la eficiencia y la efectividad de la diligencia gubernamental local, subrayando la urgencia de continuar optimizando y refinando las estrategias administrativas para fomentar un entorno laboral más productivo y eficiente en pro del beneficio colectivo de la comunidad.

Los datos recopilados de encuestas a 67 servidores públicos en el Concejo Provincial de Chepén durante 2023 revelan una amplia diversidad de percepciones hacia la gestión corporativa. Dentro de esta muestra, 8 empleados identifican una gestión como baja, mientras que 24 la consideran promedio y 35 la califican como alta, según se observa en el Gráfico 1. Esta variabilidad en las percepciones resalta la necesidad de indagar los componentes que repercuten en estas evaluaciones, como políticas administrativas, comunicación interna y condiciones laborales, para

comprender mejor las dinámicas subyacentes. Por otro lado, la investigación de Namihas (2020) sobre 25 empleados del área administrativa y financiera reveló niveles deficientes en trámites administrativos y rendimiento laboral. La correlación positiva identificada entre un mejor desempeño laboral y una percepción más favorable del proceso administrativo subraya la importancia de mejorar las prácticas laborales para fortalecer la percepción positiva de la gestión corporativa. Estos hallazgos ofrecen una visión complementaria, destacando la necesidad de abordar factores internos para mejorar la percepción y el rendimiento en el Concejo Provincial de Chepén, proporcionando así una guía para acciones y mejoras en la dirección administrativa y laboral.

Los resultados obtenidos del análisis del rendimiento laboral en el Concejo Provincial de Chepén durante el año 2023, a partir de la percepción de 67 servidores públicos, muestran una tendencia mayoritariamente positiva: solo dos servidores públicos consideran bajo el rendimiento laboral, mientras que 44 lo califican como alto y 21 como promedio, reflejando una visión general favorable. Este panorama contrasta con los hallazgos de Saravia (2022), donde se identifica una distribución más equitativa en las calificaciones de rendimiento laboral, eficiencia, efectividad y eficacia entre los trabajadores. Es crucial destacar la diferencia en las percepciones: mientras que en el estudio actual se evidencia una mayoría con percepciones positivas sobre el rendimiento laboral, el trabajo de Saravia sugiere una distribución más equilibrada entre niveles alto, medio y bajo. Esta discrepancia subraya la relevancia de explorar con mayor profundidad los factores contextuales que influyen en estas percepciones dispares, como las políticas de recursos humanos, el clima laboral y los sistemas de incentivos, para comprender la variabilidad y fortalecer aún más el rendimiento en la institución.

Los resultados obtenidos revelan una consistente relación entre la dimensión de rendimiento de la tarea y la variable de gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén en 2023, corroborando la investigación previa de Chavarría (2021) que encontró una correlación significativa de 0.766\*\* entre estos factores. Nuestro análisis refuerza y amplía esta asociación al demostrar un sólido coeficiente de dependencia de Spearman de 0.779 con una significancia bilateral de 0.000,



indicando una conexión positiva y altamente significativa entre la dirección administrativa y el desempeño laboral. Esta relación robusta sugiere que a modo que mejora la diligencia administrativa, se muestra un incremento considerable en el rendimiento de los trabajadores municipales. Estos hallazgos tienen implicaciones sustanciales para la toma de decisiones organizacionales, respaldando la premisa de que una gestión eficaz está intrínsecamente ligada a una mayor productividad. Para complementar esta discusión, es importante considerar la relevancia de implementar estrategias específicas de capacitación y desarrollo gerencial, así como sistemas de incentivos que fomenten un ambiente laboral que estimule y potencie el desempeño de los empleados municipales. Además, la continuidad en la investigación longitudinal sobre esta relación permitiría profundizar en la comprensión de los factores causales y el impacto a largo plazo de la mejora en la diligencia administrativa sobre el rendimiento laboral en contextos municipales.

Los resultados presentados revelan una correlación significativa, aunque moderada, entre la dimensión de comportamientos y la variable de gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén para el año 2023, evidenciada por un coeficiente de dependencia de Spearman de 0.259 con una significancia bilateral de 0.000. Aunque esta relación se califica como débil en comparación con otros factores, como indica la investigación de Figueroa y Reyes (2017) sobre la significativa dependencia entre la diligencia administrativa y la motivación, la presencia de esta asociación confirma la existencia de un vínculo entre los comportamientos del personal y la dirección administrativa. Esto subraya la importancia de considerar la dificultad de los componentes que colaboran en la eficacia organizacional. Si bien la influencia directa de los comportamientos en la gestión puede ser limitada, estos resultados resaltan la relevancia de examinar de manera holística las dinámicas internas de una institución. Esta correlación, aunque modesta, aporta una comprensión más profunda sobre cómo ciertos comportamientos pueden incidir, aunque en menor medida, en la toma de decisiones y las prácticas administrativas, lo cual justifica una mayor atención a estos aspectos en la gestión municipal.

Los resultados obtenidos revelan una sólida relación entre la dimensión de rendimiento en contexto y la variable de gestión administrativa en la Municipalidad de Chepén para el año 2023, demostrando un coeficiente de correlación de Spearman de 0.747 con una significancia bilateral de 0.000. Estos

hallazgos, respaldados por la investigación de Chavarría (2021) que muestra un coeficiente de dependencia de 0.789\*\*, ratifican la existencia de una conexión positiva y altamente significativa entre la dirección administrativa y el rendimiento laboral. Esta robusta relación sugiere que a modo que se fortalece la diligencia administrativa, el rendimiento en el contexto laboral tiende a mejorar significativamente en la entidad municipal. La significancia bilateral de 0.000 subraya la validez y la relevancia de esta asociación, indicando que es altamente improbable que este hallazgo sea producto del azar. Estos resultados no solo respaldan la hipótesis planteada, sino que también tienen implicaciones cruciales para las decisiones organizacionales, enfatizando la importancia crítica de optimizar la gestión administrativa como un medio efectivo para potenciar el rendimiento laboral en la Municipalidad de Chepén.

## VI. CONCLUSIONES

1. Los datos recientes revelan una división marcada en las percepciones sobre la gestión corporativa en la Municipalidad de Chepén en 2023: mientras la mayoría la califica positivamente, un grupo considera su desempeño como deficiente. Esta discrepancia señala la urgencia de un análisis profundo de aspectos clave como políticas administrativas, comunicación interna y condiciones laborales. Este estudio detallado permitirá identificar áreas de mejora, fundamentando decisiones estratégicas para fortalecer la dirección municipal, implementando cambios específicos, fortaleciendo la comunicación interna y mejorando las condiciones laborales, buscando una gestión más efectiva y un entorno profesional más satisfactorio.
2. Los resultados revelan una tendencia alentadora en la percepción del rendimiento laboral en el concejo de Chepén durante el 2023. La predominancia de opiniones favorables, con la mayoría calificando el rendimiento como alto, señala una base sólida de satisfacción dentro de la institución. Este descubrimiento resalta la relevancia de llevar a cabo un análisis detallado de elementos fundamentales que influyen en este éxito, como las políticas de recursos humanos vigentes, la dinámica del ambiente laboral y los incentivos ofrecidos. Este análisis profundo puede identificar los puntos clave que contribuyen al alto rendimiento, permitiendo a la municipalidad consolidar y fortalecer estas áreas para mantener una excelencia sostenida en su desempeño laboral. Asimismo, proporciona la oportunidad de implementar estrategias específicas orientadas a optimizar aún más el entorno laboral y los incentivos, fomentando así un ambiente que no solo mantiene, sino que impulsa la alta productividad y satisfacción laboral de su personal.
3. El análisis de correlación arrojó resultados reveladores y significativos en distintas dimensiones evaluadas. Se destaca una conexión sólida entre la dimensión del rendimiento en las actividades y la diligencia administrativa, lo que sugiere que una mejora en la dirección administrativa está estrechamente vinculada a un notable aumento en el desempeño laboral.

Además, aunque más tenue, se identificó una correlación entre la dimensión de comportamientos y la gestión administrativa, indicando la influencia parcial de los comportamientos de

4. los empleados en la dirección administrativa general. También se observó una correlación sólida entre la dimensión del rendimiento en contexto y la gestión administrativa, resaltando la imperante necesidad de fortalecer y optimizar la gestión para potenciar el rendimiento laboral en la Municipalidad de Chepén. Estos hallazgos enfatizan la importancia crítica de una dirección administrativa efectiva y estratégica, no solo para maximizar el rendimiento laboral en términos de tareas específicas, sino también para influir en los comportamientos y la dedicación contextual de los trabajadores.
5. Los resultados encontrados a través del análisis exhaustivo confirman de manera inequívoca una conexión sólida y significativa entre la calidad de la diligencia administrativa y el rendimiento laboral en el concejo de Chepén a lo largo del año 2023. Se evidencia de manera clara que el fortalecimiento de la diligencia administrativa se correlaciona directamente con un marcado y sustancial aumento en el grado de desempeño laboral dentro de la entidad municipal. Estos hallazgos resaltan el valor crítico de una gestión administrativa eficaz como un pilar fundamental para estimular y potenciar el rendimiento laboral en la municipalidad, destacando la estrecha interrelación entre ambas esferas en el contexto laboral específico de Chepén durante dicho período.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Basándome en la conclusión sobre la gestión corporativa en la Municipalidad de Chepén en 2023, se sugiere realizar un análisis exhaustivo que aborde detalladamente aspectos fundamentales como políticas administrativas, comunicación interna y condiciones laborales. Este estudio profundo debe enfocarse en identificar áreas de mejora específicas que respalden la toma de decisiones estratégicas para fortalecer la dirección municipal. Se recomienda implementar cambios concretos y orientados a mejorar la comunicación interna, fortalecer las políticas administrativas y optimizar las condiciones laborales. Estas acciones buscarían no solo mejorar la gestión de la municipalidad, sino también crear un entorno laboral más satisfactorio y productivo para los empleados. Además, se aconseja considerar un enfoque holístico que aborde las diferentes dimensiones de la gestión, con el objetivo de promover una mejora integral y sostenible en el desempeño institucional y el bienestar laboral.
2. Basándome en la conclusión sobre el rendimiento laboral en la Municipalidad de Chepén durante 2023, se sugiere realizar un análisis exhaustivo de los elementos que han contribuido a esta percepción positiva. Es esencial examinar en detalle las políticas de recursos humanos, la dinámica del entorno laboral y los incentivos ofrecidos para identificar los factores fundamentales que respaldan este alto rendimiento. Este análisis profundo permitirá a la municipalidad fortalecer y consolidar estas áreas clave, garantizando una excelencia constante en el desempeño laboral. Además, se recomienda implementar estrategias específicas dirigidas a optimizar aún más el entorno laboral y los incentivos, con el fin de no solo mantener sino impulsar una mayor productividad y satisfacción entre el personal. Este enfoque estratégico permitirá no solo mantener la calidad actual, sino también fomentar un continuo desarrollo y mejora dentro de la institución municipal.
3. Basado en los resultados del análisis de correlación en la Municipalidad de Chepén, se recomienda enfocarse en fortalecer la dirección administrativa

para potenciar el rendimiento laboral. Los hallazgos revelan una conexión sólida entre la diligencia administrativa y el rendimiento en las tareas, destacando la importancia de mejorar la dirección para impulsar el desempeño laboral. Aunque más tenue, la correlación entre comportamientos y gestión administrativa subraya la influencia de las actitudes del personal en la dirección general. Asimismo, la fuerte correlación entre rendimiento en contexto y gestión administrativa enfatiza la necesidad apremiante de optimizar la gestión para potenciar el desempeño laboral. Estos resultados resaltan la importancia crítica de una dirección administrativa estratégica para influir tanto en tareas específicas como en los comportamientos y el rendimiento contextual del personal, sugiriendo que mejorar la gestión podría tener un impacto significativo en la eficiencia general de la institución.

4. Basado en los resultados del análisis exhaustivo en la Municipalidad de Chepén, se recomienda enfocar los esfuerzos en fortalecer y mejorar la gestión administrativa para potenciar el rendimiento laboral. Los hallazgos confirman una conexión sólida y significativa entre la calidad de la diligencia administrativa y el nivel de desempeño laboral. Es evidente que un fortalecimiento en esta área se asocia directamente con un aumento sustancial en el rendimiento del personal dentro de la institución municipal. Estos resultados subrayan la importancia crítica de una diligencia administrativa efectiva como un pilar fundamental para estimular y potenciar el rendimiento laboral en Chepén durante el período evaluado. Por ende, se sugiere concentrar los esfuerzos en implementar estrategias dirigidas a mejorar la gestión administrativa, asegurando así un ambiente laboral más eficiente y productivo para el personal, lo que a su vez impulsará el crecimiento y la efectividad general de la municipalidad.

## REFERENCIAS

- Alipoor, H., Ahmadi, K., Pouya, S., Ahmadi, K., & Mowlaie, S. (2017). The Effect of Organizational Structure on Employees' Job Performance in Private Hospitals of Ahvaz. *Journal of Ecophysiology and Occupational Health*, 7(3-4), 119-123.  
<http://www.informaticsjournals.com/index.php/JEOH/article/view/19831/16483A1>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. Arequipa-Perú*. ISBN: 978-612-48444-2-3.
- Arulmani, G. (2016). Well-being and performance at work: the role of context. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(5), 611–622.  
<https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1069486>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. DGB. (2 ed.). México: Grupo editorial patria.
- Barzola, I., Flores, J., Daza, M., Flores, I., Flores, L., & Flores, J. (2023). Importance of planning to improve administrative management in public tourism companies, Ecuador. 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 2707-2724. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4617](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4617)
- Bautista, J., y Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 17371753. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.189](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189)
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(38), 271-276.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151354939001>.

- Buitrago, J. (2019). Flexibilizing the administrative management of Colombian state intime of globalization. *Journal Article*, 76(168), 44-71. <https://doi.org/10.17533/udea.esde.v76n168a02>
- Caravaca, J., y Daniel, C. (2021). Have we never been modern State's modernization plans in Argentina (2000-2019). *Political Science, Sociology*,29(77). <https://doi.org/10.1590/1678-987321297706>
- Chavarría, V. (2021). Gestión administrativa y el rendimiento laboral en el personal de la inspectoría general de la Policía Nacional, Lima 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72357>
- Chiavenato, I. (2017) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (Décima edición) Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato, I. (2019) Introducción a la teoría general de la administración. (Décima edición) Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020) Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones. (5ª ed.) McGraw-Hill Publishing Co.
- Escudero, C., y Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial UTMACH, 2018. D.R. © Universidad Técnica de Machala, 2018.
- <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodosCualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Espinoza, M. (2021). The implementation of the recommendations of the audit of the National Control System and the management of the local governments of Lima Metropolitana, period 2015-2020. *Business And Economics—Accounting*, 16(31), 145-155. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.009>



- Fernández, C., García, M., Bernal, J., Bastante, T., Del Val, C., Prado, N., y Elola, J. (2022). Spontaneous coronary artery dissection in Spain: a study using the minimum data set of the Spanish National Health System. *Revista Española*, 75(11), 906-913. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2022.04.009>
- Figuroa, J., y Reyes, J. (2017). La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral de la asociación de agricultores Las Avispas. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/24608>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Primera edición. Huancayo-Perú: Universidad Continental, <http://repositorio.continental.edu.pe/>
- González, B., y Ortún, V. (2022). Rebuilding the healthcare system: governance, organization and digitalization. *SESPAS Report 2022. Gaceta Sanitaria*, 36(1), S44-S50. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2022.02.010>
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2016). Administración, una perspectiva global, empresarial y de innovación. (15 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Lerner, D., De Vet, H., & Van der Beek, A. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619.
- Kuntz, J., Näswall, K., & Malinen, S. (2016). Resilient employees in resilient organizations: Flourishing beyond adversity. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 9(2), 456–462. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.39>

- Leiva, J. (2020). La reforma político-administrativa realizada por la administración de Carlos Ibáñez del campo en 1927: su impacto espacial. *Revista científica*, 86(120), 137-170. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-reforma-politico-administrativa-realizada-por/docview/2688604017/se-2?accountid=37408>
- Lunardi, M., Costa, V., & Nascimento, J. (2019). Effects of job involvement, managerial attitudes, and information sharing on controllers' performance in the budgetary context. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios Review of Business Management*, 21, 540–562. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i3.4000>
- Manuel, H., y Ríos, S. (2020). Calidad de gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 613–634. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.104](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.104)
- Mora, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 665-681. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2613](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613)
- Moreno, K., y Altamirano, K. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral en las Pymes del sector del cuero y calzado de la Provincia de Tungurahua. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/30372>
- Namihas, E. (2020). Procedimiento administrativo y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47385>
- Neill, D., y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Editorial UTMACH, 2018. D.R. © Universidad Técnica de Machala, 2018.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis. 5a Edición. Bogotá, México.

Pacheco, A., y Delgado, J. (2022). Proceso de elaboración de instrumentos en la gestión administrativa de una universidad peruana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 770-783. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2620](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2620)

Pérez, J., y Barbarán, H. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 267-279. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.224](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224)

Pino, R. (2018). Metodología de la Investigación: Elaboración de Diseños para Contrastar Hipótesis (2da ed.). Lima: Editorial San Marcos.

Salgado, J., & Moscoso, S. (2022). Cross-cultural evidence of the relationship between subjective well-being and job performance: A meta-analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(1), 27-42.

<https://doi.org/10.5093/jwop2022a3>

Salgado, J., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective well-being and job performance: Testing of a suppressor effect. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 93-102. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a9>

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018, junio). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. ISBN N° 978-612-47351-4-1. Editado por: ©Universidad Ricardo Palma.

- Saravia, E. (2022). Rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84898>
- Soledispa, X., Pionce, J., y Sierra, M. (2022). Administrative management, a key factor for the productivity and competitiveness of microenterprises. *Mastery of Sciences* 8(1), 280-294. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>
- Talukder, A., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), 727-744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>
- Tenazoa, R. (2021). Gestión administrativa y rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Periodo 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72431>

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Podemos definir al Proceso Administrativo como el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral (Chiavenato, 2019).	Se evaluará a través de un cuestionario, tomando en cuenta las cuatro etapas del proceso administrativo	Planeación	Procedimientos Objetivos Estrategias	Ordinal Likert
			Organización	Reglamento Funciones División del trabajo	
			Dirección	Liderazgo Motivación Toma de decisión Disciplina	
			Controlar	Comunicación Evaluaciones Remuneraciones Retroalimentación	
Rendimiento laboral	El rendimiento laboral es uno de los constructos más explorados en la literatura de la psicología organizacional. Sin embargo, la historia de la disciplina hasta finales de la década del 80 se encuentra plagada de estudios destinados a evaluar de forma indiferenciada el rendimiento laboral, la productividad y la eficacia de los trabajadores. (Gabini & Salessi, 2016).	Se evaluará a través de un cuestionario donde se fundamentó las tres dimensiones que fueron planteadas por (Gabini & Salessi, 2016).	Rendimiento en la tarea	Hacer bien el trabajo. Soluciones creativas. Tareas laborales desafiantes. Conocimientos laborales actualizados. Nuevos desafíos	Ordinal Likert
			Comportamientos	Aspectos negativos de la organización.	
			Rendimiento en el contexto	Planifica el trabajo Habilidades laborales actualizadas. Participación activa.	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de gestión administrativa

**Instrucciones:** Querido colaborador de la Municipalidad provincial de Chepén, sírvase a desarrollar el presente cuestionario marcando con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem, se pide su apoyo con la mayor objetividad posible para responderlo, gracias de antemano por su participación.

Leyenda de escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
siempre	5

N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Planeación</b>						
1	Usted respeta los procedimientos impuestos por la organización.					
2	Tiene conocimiento de los objetivos organizacionales de la Municipalidad.					
3	Planifica sus actividades laborales planteando estrategias que permitan el cumplimiento de los objetivos.					
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>						
4	Tiene conocimiento de los reglamentos internos que maneja la Municipalidad.					
5	Considera que la organización de los recursos organizacionales le permite cumplir con sus funciones.					
6	Considera que se viene desarrollando de manera adecuada la división de trabajo en la Municipalidad.					
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>						
7	Su jefe inmediato muestra liderazgo cuando debe dirigir las actividades asignadas.					
8	Su jefe lo motiva a trabajar en equipo.					
9	Demuestra iniciativa al momento de tomar decisiones en su área.					
10	Usted cumple con normas disciplinarias impuestas por la organización.					
<b>DIMENSIÓN 4: Controlar</b>						
11	La comunicación dentro de la Municipalidad es fluida.					
12	Considera que evalúan correctamente el desempeño de los colaboradores.					
13	Cree usted que la Municipalidad cumple con las remuneraciones.					
14	La organización le comunica oportunamente de las retroalimentaciones programadas.					

### Cuestionario de rendimiento laboral

**Instrucciones:** Querido colaborador de la Municipalidad Provincial de Chepén, sírvase a desarrollar el presente cuestionario marcando con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem, se pide su apoyo con la mayor objetividad posible para responderlo, gracias de antemano por su participación.

Leyenda de escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
siempre	5

N°	ÍTEM	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea</b>						
1	Usted considera que realiza bien su trabajo dentro de la organización.					
2	Cuando se presenta un problema en su área, aporta soluciones creativas que ayuden a solucionar el problema.					
3	Cumple con todos los desafíos que le indica su jefe de área.					
4	Usted aporta sus conocimientos laborales ante cualquier problema de la Municipalidad.					
5	Se siente satisfecho por sus logros o nuevos desafíos dentro de la Municipalidad.					
<b>DIMENSIÓN 2: Comportamientos</b>						
6	Me enfoco en todos los aspectos negativos de la Municipalidad, en lugar de enfocarme en brindar una solución frente a un problema.					
7	Comento sobre aspectos negativos de mi área de trabajo con personas externas a la Municipalidad.					
<b>DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto</b>						
8	Planifica su trabajo para cumplir con las tareas asignadas en el tiempo establecido.					
9	Constantemente aporta con sus conocimientos o habilidades para resolver problemas de la organización.					
10	Participa activamente en las reuniones de trabajo dentro de la Municipalidad.					

## **Anexo 3. Modelo de consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO \***

#### **RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV**

**Título de la investigación:** Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023.

**Investigadora:** Mirian Aide Quispe Sanchez

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chepén, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Provincial de Chepén.

Esta investigación permitirá establecer la asociación de la Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023, con la finalidad de que la municipalidad en mención aplique estrategias de mejora en función a los resultados.

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

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



**Riesgo (principio de no maleficencia):**

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Quispe Sanchez Mirian Aide, email [mquispesa22@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mquispesa22@ucvvirtual.edu.pe), y Docente asesor Arbulú Ballesteros, Marco Agustín email [marbulub@ucvvirtual.edu.pe](mailto:marbulub@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Julio Salvador Correa Chávez

Fecha y hora: 20/07/2023

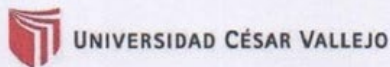


El sello institucional muestra el logo de la Universidad Católica del Perú y el texto: 'MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUSCO', 'CFC Julio Salvador Correa Chávez', 'C.I. 49 81 100000024'.

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

\* Obligatorio a partir de los 18 años

## Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos



### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén". 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

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Mg. Cárdenas León Maria Elena	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

#### 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)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Quispe Sanchez, Mirian Aidé
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	virtual o presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: -La primera variable contiene 04 dimensiones, de 14 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 10 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- Variable 1: Gestión administrativa

Podemos definir al Proceso Administrativo como el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y Forman un proceso integral (Chiavenato, 2019).

Variable 2: Rendimiento laboral



El rendimiento laboral es uno de los constructos más explorados en la literatura de la psicología organizacional. Sin embargo, la historia de la disciplina hasta finales de la década del 80 se encuentra plagada de estudios destinados a evaluar de forma indiferenciada el rendimiento laboral, la productividad y la eficacia de los trabajadores. (Gabini & Salessi, 2016).

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	Planeación	López (2020), señala que la planificación se basa en procedimientos, objetivos y estrategias, reflejando en la realización de eventos en el futuro, pero claramente con decisiones tomadas en el presente, y que además nos permitan obtener resultados que se puedan ver a largo plazo, es decir predecir u originar escenarios necesarios para la organización.
	Organización	Es la edificación y la mezcla de recursos u organizaciones que intervienen en la ejecución y realización de las relaciones entre ellas, y también sobre el comportamiento de dominio de cada colaborador de la empresa. Lo cual con lleva a los siguientes factores, reglamentos, funciones y la división del trabajo.
	Dirección	Nos referimos directamente al talento que posee la organización para inyectar vida a la empresa, lo cual se destaca elementos fundamentales como, el liderazgo, motivación y toma de decisiones, señalando que con una buena gestión por parte de los accionistas o gerentes se lograra los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2019).
	Controlar	Cuando se habla de Control el autor indica que es una etapa del proceso de gestión donde se crean los estándares que evalúen los resultados de los objetivos que deben llegar a solucionar o corregir los problemas que puedan atravesar las empresas además de ayudar a mejorar las operaciones mediante la comunicación y las evaluaciones. (Pacheco y Delgado, 2020).
Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	También refieren que este tipo de fenómeno se debe a la gran utilización de los requisitos de las tareas, como, el hacer bien el trabajo, dar soluciones creativas y la realización de tareas laborales desafiantes, etc. (Gabini & Salessi, 2016).







Comportamientos	Es un comportamiento que resulta en negativo para lograr la efectividad de una organización determinado tanto aspectos negativos como los enfoques en cosas positivas.
Rendimiento en el contexto	También refieren que este tipo de fenómeno se debe a la gran utilización de los requisitos de las tareas, como, el hacer bien el trabajo, dar soluciones creativas y la realización de tareas laborales desafiantes, etc. (Gabini & Salessi, 2016).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén 2023" elaborado por Quispe Sanchez, Mirian Aidé en el año 2023 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

**Variable del instrumento:** Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planeación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Procedimientos	1	4	4	4	
Objetivos	2	4	4	4	
Estrategias	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reglamento	4	4	4	4	
Funciones	5	4	4	4	
División del trabajo	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	7	3	4	4	
Motivación	8	4	4	4	
Toma de decisión	9	4	4	4	
Disciplina	10	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Controlar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	11	4	4	4	
Evaluaciones	12	4	4	4	
Remuneraciones	13	4	4	4	
Retroalimentación	14	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Rendimiento laboral

Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Hacer bien el trabajo	1	4	4	4	
Soluciones creativas	2	4	4	4	
Tareas laborales desafiantes	3	4	4	4	
Conocimientos laborales actualizados	4	4	4	4	
Nuevos desafíos	5	4	4	4	

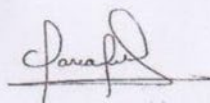
- Segunda dimensión: Comportamientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aspectos negativos de la organización.	6	4	4	4	
Aspectos negativos de mi trabajo	7	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planifica el trabajo	8	4	4	4	
Habilidades laborales actualizadas	9	3	4	4	
Participación activa	10	4	4	4	





.....  
**Mg María Elena Cárdenas León**  
**DNI N° 42283503**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén". 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**

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Mg. Aguilar Chavez ,Pablo Valentino	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

**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)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Quispe Sanchez, Mirian Aidé
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	virtual o presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén
<b>Significación:</b>	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 04 dimensiones, de 14 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 10 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>

**4. Soporte teórico**

- **Variable 1: Gestión administrativa**

Podemos definir al Proceso Administrativo como el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y Forman un proceso integral (Chiavenato, 2019).

Variable 2: Rendimiento laboral







El rendimiento laboral es uno de los constructos más explorados en la literatura de la psicología organizacional. Sin embargo, la historia de la disciplina hasta finales de la década del 80 se encuentra plagada de estudios destinados a evaluar de forma indiferenciada el rendimiento laboral, la productividad y la eficacia de los trabajadores. (Gabini & Salessi, 2016).



Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	Planeación	López (2020), señala que la planificación se basa en procedimientos, objetivos y estrategias, reflejando en la realización de eventos en el futuro, pero claramente con decisiones tomadas en el presente, y que además nos permitan obtener resultados que se puedan ver a largo plazo, es decir predecir u originar escenarios necesarios para la organización.
	Organización	Es la edificación y la mezcla de recursos u organizaciones que intervienen en la ejecución y realización de las relaciones entre ellas, y también sobre el comportamiento de dominio de cada colaborador de la empresa. Lo cual conlleva a los siguientes factores, reglamentos, funciones y la división del trabajo.
	Dirección	Nos referimos directamente al talento que posee la organización para inyectar vida a la empresa, lo cual se destaca elementos fundamentales como, el liderazgo, motivación y toma de decisiones, señalando que con una buena gestión por parte de los accionistas o gerentes se logra los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2019).
	Controlar	Cuando se habla de Control el autor indica que es una etapa del proceso de gestión donde se crean los estándares que evalúan los resultados de los objetivos que deben llegar a solucionar o corregir los problemas que puedan atravesar las empresas además de ayudara a mejorar las operaciones mediante la comunicación y las evaluaciones. (Pacheco y Delgado, 2020).
Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	También refieren que este tipo de fenómeno se debe a la gran utilización de los requisitos de las tareas, como, el hacer bien el trabajo, dar soluciones creativas y la realización de tareas laborales desafiantes, etc. (Gabini & Salessi, 2016).



Comportamientos	Es un comportamiento que resulta en negativo para lograr la efectividad de una organización determinado tanto aspectos negativos como los enfoques en cosas positivas.
Rendimiento en el contexto	También refieren que este tipo de fenómeno se debe a la gran utilización de los requisitos de las tareas, como, el hacer bien el trabajo, dar soluciones creativas y la realización de tareas laborales desafiantes, etc. (Gabini & Salessi, 2016).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén 2023" elaborado por Quispe Sanchez, Mirian Aidé en el año 2023 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



Variable del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planeación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Procedimientos	1	4	4	4	
Objetivos	2	4	4	4	
Estrategias	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reglamento	4	4	4	4	
Funciones	5	4	4	4	
División del trabajo	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	7	4	4	4	
Motivación	8	3	4	4	
Toma de decisión	9	4	4	4	
Disciplina	10	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Controlar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	11	4	4	4	
Evaluaciones	12	4	4	4	
Remuneraciones	13	4	4	4	
Retroalimentación	14	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Rendimiento laboral

Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

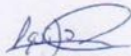
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Hacer bien el trabajo	1	4	4	4	
Soluciones creativas	2	4	4	4	
Tareas laborales desafiantes	3	3	4	4	
Conocimientos laborales actualizados	4	4	4	4	
Nuevos desafíos	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aspectos negativos de la organización.	6	4	4	4	
Aspectos negativos de mi trabajo	7	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planifica el trabajo	8	4	4	4	
Habilidades laborales actualizadas	9	4	4	3	
Participación activa	10	4	4	4	



Dr. Aguilar Chavez, Pablo Valentino  
DNI N° 44852446

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).  
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.





### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén". 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

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	MGTR.Guero Vilchez ,Ricardo Antonio	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

#### 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)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Quispe Sanchez, Mirian Aidé
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	virtual o presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de la Municipalidad provincial de Chepén
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: -La primera variable contiene 04 dimensiones, de 14 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 10 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Gestión administrativa**

Podemos definir al Proceso Administrativo como el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y Forman un proceso integral (Chiavenato, 2019).

Variable 2: Rendimiento laboral





El rendimiento laboral es uno de los constructos más explorados en la literatura de la psicología organizacional. Sin embargo, la historia de la disciplina hasta finales de la década del 80 se encuentra plagada de estudios destinados a evaluar de forma indiferenciada el rendimiento laboral, la productividad y la eficacia de los trabajadores. (Gabini & Salessi, 2016).

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	Planeación	López (2020), señala que la planificación se basa en procedimientos, objetivos y estrategias, reflejando en la realización de eventos en el futuro, pero claramente con decisiones tomadas en el presente, y que además nos permitan obtener resultados que se puedan ver a largo plazo, es decir predecir u originar escenarios necesarios para la organización.
	Organización	Es la edificación y la mezcla de recursos u organizaciones que intervienen en la ejecución y realización de las relaciones entre ellas, y también sobre el comportamiento de dominio de cada colaborador de la empresa. Lo cual conlleva a los siguientes factores, reglamentos, funciones y la división del trabajo.
	Dirección	Nos referimos directamente al talento que posee la organización para inyectar vida a la empresa, lo cual se destaca elementos fundamentales como, el liderazgo, motivación y toma de decisiones, señalando que con una buena gestión por parte de los accionistas o gerentes se lograra los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2019).
	Controlar	Cuando se habla de Control el autor indica que es una etapa del proceso de gestión donde se crean los estándares que evalúen los resultados de los objetivos que deben llegar a solucionar o corregir los problemas que puedan atravesar las empresas además de ayudara a mejorar las operaciones mediante la comunicación y las evaluaciones. (Pacheco y Delgado, 2020).
Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	También refieren que este tipo de fenómeno se debe a la gran utilización de los requisitos de las tareas, como, el hacer bien el trabajo, dar soluciones creativas y la realización de tareas laborales desafiantes, etc. (Gabini & Salessi, 2016).







	Comportamientos	Es un comportamiento que resulta en negativo para lograr la efectividad de una organización determinado tanto aspectos negativos como los enfoques en cosas positivas.
	Rendimiento en el contexto	También refieren que este tipo de fenómeno se debe a la gran utilización de los requisitos de las tareas, como, el hacer bien el trabajo, dar soluciones creativas y la realización de tareas laborales desafiantes, etc. (Gabini & Salessi, 2016).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén 2023" elaborado por Quispe Sanchez, Mirian Aidé en el año 2023 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



**Variable del instrumento: Gestión administrativa**

- Primera dimensión: Planeación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Procedimientos	1	4	4	4	
Objetivos	2	4	4	4	
Estrategias	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reglamento	4	3	3	3	
Funciones	5	4	4	4	
División del trabajo	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	7	4	4	4	
Motivación	8	4	4	4	
Toma de decisión	9	4	4	4	
Disciplina	10	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Controlar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	11	4	4	4	
Evaluaciones	12	4	4	4	
Remuneraciones	13	4	4	4	
Retroalimentación	14	4	4	4	



**Variable del instrumento: Rendimiento laboral**

Primera dimensión: Rendimiento en la tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Hacer bien el trabajo	1	4	4	4	
Soluciones creativas	2	4	4	4	
Tareas laborales desafiantes	3	4	4	4	
Conocimientos laborales actualizados	4	4	4	4	
Nuevos desafíos	5	4	4	3	

- Segunda dimensión: Comportamientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aspectos negativos de la organización.	6	4	4	4	
Aspectos negativos de mi trabajo	7	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planifica el trabajo	8	4	4	4	
Habilidades laborales actualizadas	9	4	4	4	
Participación activa	10	4	4	4	



MGTR. Guerrero Vilchez Ricardo  
DNI N° 43780851

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en Mc Gartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### a. Confiabilidad del cuestionario de percepción de gestión administrativa

En este estudio se aplicó una prueba piloto, la información obtenida fue procesada mediante el programa informático SPSS. Respecto a la variable valor público, se aplicó la prueba piloto a 20 personas que respondieron 14 ítems, los mismos que permitieron analizar el grado de confianza del referido instrumento, el alfa de Cronbach obtenido fue el siguiente:

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.928	14

### b. Confiabilidad del cuestionario de percepción de rendimiento laboral

En cuanto a la variable calidad de servicio, se aplicó la prueba piloto a 20 personas que respondieron 10 ítems, los mismos que permitieron analizar el grado de confianza del referido instrumento, el alfa de Cronbach obtenido fue el siguiente:

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.915	10



## Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20178862074
Municipalidad Provincial de Chepén	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Julio Salvador Correa Chávez	DNI: 19320877

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo  [ ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autora: Mirian Aide Quispe Sanchez	DNI: 75880493

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHEPÉN  
C.P.C. Julio Salvador Correa Chávez  
ALCALDE PROVINCIAL  
Firma y sello: \_\_\_\_\_  
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 8. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

### RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°166-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023

Autor(es): Mirian Aide Quispe Sanchez

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: -

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chepén, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1\_ PREGRADO\_PL\_CHE\_C3\_03

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: lchuquitucoo@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validez de los instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos concluyentes a grado y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°063-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos concluyentes a grado y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°063-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Norma Ética para el desarrollo de la investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 07 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Victor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## Anexo 9. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

### Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Gestión administrativa y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Chepén, 2023", presentado por la autora Mirian Aide Quispe Sanchez, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	