



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión administrativa y desempeño del personal de la  
Municipalidad de Bambamarca

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTORES:**

Panduro Parihuaman, Diana Evelyn ([orcid.org/0009-0006-7061-2362](https://orcid.org/0009-0006-7061-2362))

Rojas Calderon, Jose Lorenzo ([orcid.org/0009-0009-3537-310X](https://orcid.org/0009-0009-3537-310X))

**ASESORA:**

Dra. Alarcon Diaz, Daysi Soledad ([orcid.org/0000-0003-3724-479X](https://orcid.org/0000-0003-3724-479X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO — PERÚ

2018

## **Dedicatoria**

A nuestra amada hija y a nuestros queridos padres, quienes nos han inspirado para lograr nuestros objetivos, con aprecio y gratitud por su apoyo incondicional.

**Los autores**

## **Agradecimiento**

La culminación del presente trabajo de investigación fue posible gracias al apoyo y aliento desinteresado de algunos intelectuales y educadores, que se dignaron colaborar con las autoras; por esta razón, expresamos a ellos nuestro más sincero reconocimiento.

De una manera muy especial agradecemos a la Universidad César Vallejo, por la oportunidad que nos brindó para realizar nuestros estudios de postgrado. Reconocemos también el valioso apoyo profesional de la Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz, asesora de esta investigación.

**Los autores**

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y Operacionalización .....	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

## Índice de Tablas

Tabla 1 Dimensión planeación de la gestión administrativa.....	19
Tabla 2 Dimensión organización de la gestión administrativa.....	19
Tabla 3 Dimensión dirección de la gestión administrativa.....	20
Tabla 4 Dimensión control de la gestión administrativa .....	20
Tabla 5 Dimensiones de la gestión administrativa .....	21
Tabla 6 Dimensión habilidades del nivel de desempeño laboral.....	21
Tabla 7 Dimensión relaciones interpersonales .....	22
Tabla 8. Dimensión liderazgo .....	22
Tabla 9 Relación de la gestión administrativa y desempeño laboral.....	23

## Resumen

La investigación se formuló como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y Desempeño del Personal de la Municipalidad de Bambamarca, teniendo en cuenta la problemática de estudio ¿Cuál es la relación que existe entre Gestión Administrativa y Desempeño del Personal de la Municipalidad de Bambamarca? La investigación correspondió al tipo Descriptiva - correlacional, con diseño no experimental. Se trabajó con una población de por 20 trabajadores de la Municipalidad de Bambamarca, se trabajó teniendo en cuenta las siguientes teorías, Teoría bifactorial de Herzberg, Teoría de la finalidad o de las metas de Locke, teoría situacional de Hersey y Blanchard Paul Hersey y Ken Blanchard, Teoría del Liderazgo Laissez Faire, Liderazgo transformacional, Teoría de las relaciones humanas de Chiavenato. Se observa el coeficiente de correlación de Pearson de 0.801 que nos indica que existe relación positiva entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral; además el nivel de relación es significativo en el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  y con un nivel de confianza del 99%.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, desempeño del personal, Municipalidad, Bambamarca.

## Abstract

The research was formulated as a general objective: Determine the relationship that exists between the Administrative Management and Performance of the Staff of the Municipality of Bambamarca, taking into account the study problem. What is the relationship that exists between Administrative Management and Performance of the Personnel of the Municipality of Bambamarca? The investigation corresponded to the descriptive - correlational type, with non-experimental design. We worked with a population of 20 workers of the Municipality of Bambamarca, we worked taking into account the following theories, Bifactorial Theory of Herzberg, Theory of purpose or goals of Locke, situational theory of Hersey and Blanchard Paul Hersey and Ken Blanchard, Laissez Faire Leadership Theory, Transformational Leadership, Theory of Human Relations Chiavenato. The Pearson correlation coefficient of 0.801 is observed, which indicates that there is a positive relationship between the administrative management and labor performance variables; In addition, the level of relationship is significant at the level of bilateral significance  $p = 0.000 < 0.01$  and with a level of confidence of 99%.

**Keywords:** Administrative management, personnel performance, Municipality, Bambamarca.

## I. INTRODUCCIÓN

Con la vigente generación concerniente al discernimiento del desempeño laboral, se ha identificado que la población activa se encuentra integrada por individuos con mayoría de edad, siendo un requisito imprescindible que lo ya conocido y entendido en la contemporaneidad se modifique (Coque, 2016).

En el mismo sentido, el tema de gestión administrativa en la modernidad adquiere un protagonismo en heterogéneas organizaciones, ya que los objetivos instaurados junto al progreso de dicha organización se localizan supeditados a esta. Por ende, en la última década diversas indagaciones efectuadas dentro del ámbito internacional evidencian las intervenciones con la relevancia respecto a la gestión administrativa inmersa en organizaciones (Cabezas, 2015).

En cuanto al desempeño del personal dentro de una entidad municipal, Toala (2014) en los municipios, por la intensificación de la complejidad de las labores con las funcionalidades que en la contemporaneidad ejecuta el personal administrativo, requiriendo la incorporación de novedosas técnicas acompañada de herramientas que le apoyen a proporcionar un buen servicio con calidad.

Del mismo modo, Palomino et.al (2013) atienden la problemática respecto al desempeño laboral instaurado en nuestra comunidad, confirmando la complejidad concerniente al tratamiento de los colaboradores localizados dentro del aparato público, en especial de aquellos colaboradores que se encuentran en las municipalidades con contextos tan heterogéneos.

En estas épocas es indispensable que lo ateniende a gestión administrativa se modifique en los sistemas sanitarios para perfeccionar la elección de los trabajadores.

Así que, la OMS (2014) expone que los recursos humanos enfocados en la salud intervienen en la consolidación de información por medio del procesamiento junto a la propagación de datos acerca de los colaboradores sanitarios que solvente competitividad globalmente entre todos los países.

De tal modo, se infirió que, a nivel del distrito de Bambamarca se ha venido remitiendo la problemática expuesta en los contextos anteriores, por ende, se logró corroborar con sucinto sondeo de opiniones, en donde los usuarios distinguen deficiencias en cuanto al desempeño de los colaboradores debido a una insatisfactoria gestión administrativa de muchos empleadores, establecido por su escasez respecto a la capacidad de liderazgo, en donde, resulta alarmante, puesto que el servicio que se provee es de precaria calidad; es por ello que, la investigadora con concienciación de esta coyuntura, decidió investigar acerca de la temática con el fin de determinar el estado real de esta variable y a su vez proponer un modelo de liderazgo que posibilite fortalecer lo que corresponde el desempeño del personal en tal entidad pública; de manera que, cada vez que no haya de ser subsanada la problemática vigente permanecerá el servicio de precaria calidad que estaría proveyendo esta municipalidad distrital.

Formulación del problema ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño del personal de la Municipalidad de Bambamarca?

Justificación del estudio, La indagación se elaboró en función a la necesidad de identificar el estado real de la variable del desempeño, concretamente dentro contexto procedente de la Municipalidad de la ciudad de Bambamarca; esto se da debido a que no hallan indagaciones acerca del tema, de manera que ejecutar el estudio reportará variedad de beneficios, en especial, en los siguientes aspectos:

En cuanto al aspecto teórico, la vigente pesquisa permitió el proporcionar un discernimiento teórico suplementario a otras indagaciones, cimentado en base al análisis de las dimensiones junto a los componentes concernientes a la variable de gestión administrativa acompañado del desempeño del personal provenientes de la Municipalidad de Bambamarca acorde a las fuentes investigativas científicas; de forma que sus resultados se convertirán en una contribución teórica para futuras pesquisas.

En lo referente al aspecto social, esta indagación tomó en consideración la gran significación para el país poseer instituciones en el cual sus responsables junto a sus colaboradores demuestren las capacidades de liderazgo y por medio de ello se perfeccione la productividad institucional, es por ello que aquí parte la idea que llevar a cabo una indagación acerca de la gestión administrativa y a su vez del

desempeño laboral proveniente de la Municipalidad de la ciudad de Bambamarca da respuesta al requerimiento que en la contemporaneidad la única forma de modificar las organizaciones es el perfeccionar los sistemas en los cuales se desempeñan los individuos; en conformidad con los novedosos enfoques administrativos el recurso humano es crucial para que se conciba un desarrollo organizacional.

En lo que atañe al aspecto metodológico, la pesquisa resultó idónea y acertada con su debida pertinencia, puesto que, colocará al alcance de los integrantes pertenecientes a la gestión administrativa y al desempeño procedentes de la Municipalidad de la ciudad de Bambamarca, que en manos de las personas que dirijan la municipalidad se conviertan en herramientas de utilidad con la finalidad de incorporar mejorías en cuanto a la gestión administrativa con el desempeño laboral de dicha municipalidad.

La hipótesis queda redactada de la siguiente manera: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño del personal de la Municipalidad de Bambamarca.

El Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño del personal de la Municipalidad de Bambamarca. Los objetivos específicos: Identificar el nivel de la gestión administrativa del personal de la Municipalidad de Bambamarca; Diagnosticar el nivel del desempeño del personal de la Municipalidad de Bambamarca; Determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y desempeño del personal de la Municipalidad de Bambamarca.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Panchana (2019) desarrolló su investigación en Santa Elena-Ecuador con el objetivo de evaluar acerca de la influencia referente al desempeño del personal dentro de la gestión administrativa. Con una metodología de tipología cuantitativa. Concluyéndose que los empleadores han adquirido numerosas capacitaciones, en donde ha facilitado que su desempeño se convierta en el más óptimo, análogamente se ha acrecentado el nivel referente al talento humano proveniente de la institución.

En lo correspondiente al desempeño de los empleadores se evalúa mediante indicadores que acrediten que son eficaces y competentes al momento de efectuar sus debidas actividades planificadas, sin embargo, un empleador que posea contingencias en su residencia, a su vez que se retribuya su remuneración puntualmente y que no se le reconozca su esfuerzo de dicho colaborador, ocasionará en estos individuos un desempeño insatisfactorio, así como un deficiente clima organizacional (Tamayo & Romero, 2018).

En otra instancia, la gestión administrativa en nuestra nación, se visualiza reflejada con la temática respecto a la modernización sobre el estado del Perú con la intención de estar periódicamente días tras días con mayor comunicación con los ciudadanos; contemplándose acrecentadas políticas de estado, al igual que programas educativos, difusión sobre programas sanitarios junto al bienestar social, considerándose proporcionar priorización a todo lo referente a los servicios productivos así como básicos, de igual manera, en la vigente época la asignación presupuestaria está cimentada en resultados enfocados dentro de ese entorno procurando lograr un estado con mayor transparencia, competitividad, modernidad y productividad (Pérez, 2019).

Una significativa investigación sociológica acerca de las dimensiones de tipo laboral ha comenzado a revolucionar mundialmente en la contemporaneidad. Por esta razón, las normativas que gestionan el ámbito laboral se están modificando. Por ello, América Latina, Europa y EE.UU. se ejecutaron variadas indagaciones con el fin de medir lo que respecta al clima organizaciones dentro de las empresas.

En lo que concierne al contexto local, se denotó a la Municipalidad de Bambamarca, proveniente del norte peruano instaurado un 17 de septiembre en el año 1964 por medio de la Ley N° 15146 y que posee una población que es mayor a 30 000 individuos, siendo su capital la misma ciudad (Gob, 2023).

En relación al distrito, el auto Vásquez elaboró el Plan de Gobierno Municipal en el cual trató la cuestión sobre el desempeño laboral dentro de la Municipalidad ubicada en Bambamarca indica: Nos responsabilizamos a la construcción junto al mantenimiento respecto al gobierno local con una administración de eficiencia, con eficacia, con colaboradores dedicados a los servicios de la ciudadanía con la organización acompañado de sus principios. Suministrando un idóneo servicio con la atención debida a nuestro pueblo.

Asimismo, la administración de los RR.HH. ostenta como objetivo primordial contribuir favorablemente a los individuos con las organizaciones a materializar sus objetivos, perfeccionando el desempeño junto a las aportaciones de los colaboradores hacia la organización. Siendo éticos y socialmente responsables. Además, su desafío central es concretar la potenciación de las organizaciones, convirtiéndolas en óptimas y eficientes, fortaleciendo la calidad del ambiente, el bienestar de los empleadores y orientándolos a idóneos niveles en cuanto a su productividad.

Veintimilla (2016) en su investigación realizada en Machala, sostuvo por objetivo, el determinar a la gestión administrativa para el adecuado desempeño laboral perteneciente a las secretarias en la empresa Agrícola Prieto S.A. del cantón Pasaje". Concluyéndose que las secretarias que trabajan dentro de esta empresa, no gestionan su tiempo apropiadamente para las labores que se requiere efectuar durante el día. No se presencia comunicación entre lo que respecta a secretaria y los departamentos de dicha empresa.

Maslucán (2016) en su indagación ejecutada en Ambato- Ecuador, cuyo objetivo era el conocer la repercusión que causa gestión administrativa al desempeño del personal. Con un diseño de investigación del tipo descriptivo correccional y una muestra de 68 empleadores tiempo completo; concluyéndose en cuanto a la gestión administrativa que un 75% indicó que es muy mala; lo cual, incide en el rendimiento de los colaboradores.

Zans (2017) en su pesquisa denotó como objetivo identificar acerca del grado de incidencia en referencia al clima organizacional sobre el desempeño laboral en colaboradores administrativos con docentes provenientes Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. Asimismo, en los resultados se evidenció que un 96% de individuos encuestados indicaron que un perfeccionamiento al clima organizacional influiría positivamente en su desempeño laboral, por ende, un elemento crucial vendría a ser la buena disposición de los empleadores a la mejoría junto a la necesidad de colaborar con el desarrollo institucional.

Jácome (2014) en su indagación ejecutada en Ambato- Ecuador contempló como objetivo el analizar la incidencia respecto a la gestión administrativa en el desempeño laboral, acompañado de una muestra de 35 colaboradores. Con una metodología empleado mediante un nivel de investigación tipo descriptivo. Concluyéndose que, del total de sus encuestados, un 15% indican que la empresa debe motivar a los colaboradores, luego un 9% mejorar los beneficios que perciben y a su vez un 9% en reforzar el control del personal, siendo estos 3 los puntajes más elevados.

Bonilla & Díaz (2015) en su indagación concluyeron que la administración abordada en la organización precisamente repercute al desempeño laboral perteneciente a los funcionarios así como al debilitamiento del del servicio hospitalario. En base a los resultados, podemos aludir que en función al total de funcionarios un 48% señaló que el desarrollo institucional que ha poseído el hospital fue bajo, debido a la carente gestión que se efectúa en el mismo (Bonilla & Díaz, 2015).

Martínez (2014) en su indagación desarrollada en Ambato- Ecuador, denotó objetivo el analizar la gestión administrativa con la finalidad de determinar su incidencia concerniente a la liquidez de Distribuidora. Concluyéndose que la empresa Distribuidora Dimar no posee una gestión óptima, considerándose que es de bastante relevancia para el mejoramiento respecto a su liquidez. Visualizándose que un 83% de los evaluados manifestó que la empresa no posee un capital de trabajo, a su vez que un 62% indicó que dicha empresa no posee con talento humano y finalmente un 73% sostiene la creencia que la gestión administrativa fue ineficiente.

Sifuentes (2017) en su pesquisa en Carchi, Ecuador, cuyo objetivo era el describir el nivel de gestión que efectúan los empleadores que laboran dentro de la empresa del agua potable. Llegándose a la conclusión que una proporción de los elementos, al igual que reglamentaciones junto a manuales que posee la empresa, lograron un empoderamiento por parte de los colaboradores. Asimismo, es fundamental preservar un cordial vínculo laboral entre jefe – empleado, el cual posibilita el proporcionar confianza al empleador, de manera que se eviten la presencia de las barreras de comunicación.

El vigente caso de investigación sostuvo como propósito el analizar la influencia que posee la gestión administrativa en el rendimiento laboral proveniente del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación.

La presente pesquisa sostuvo como propósito el analizar la incidencia que sostiene la gestión administrativa dentro del rendimiento laboral proveniente del distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación, con una tipología de investigación era descriptiva-correlacional y una población de 112 sujetos. Con respecto a los resultados, se evidenció que en lo concerniente al proceso de selección de los colaboradores no se ejecutó eficientemente, ocasionando una baja satisfacción laboral a los individuos funcionarios, denotándose que el servicio que se suministra a la ciudadanía carece de calidad, por ende, es prioritario instaurar acciones aceleradas que faciliten fortalecer la gestión que lleva a cabo dicha institución.

Ferrer (2017) en su pesquisa señaló que su objetivo era identificar la vinculación entre gestión administrativa junto al desempeño laboral procedentes de la Municipalidad Provincial ubicada en Cajamarca, con una muestra de 1212 individuos y a su vez se administró dos cuestionarios como instrumentos; concluyéndose que existe la presencia de una relación positiva entre las variables que se investigaron, comprobándose con una prueba de correlación de Spearman de un 0.776, constatándose la presencia de comportamientos semejantes de las variables estudiadas.

Vargas (2018) en su indagación efectuada en Lima, dispuso como objetivo establecer la vinculación que existe en lo que respecta a gestión administrativa con desempeño del personal administrativo del tipo permanente junto al temporal procedente de una Empresa dedicada al Mantenimiento de Infraestructura situada

en La Molina. Concluyéndose que en cuanto a la gestión administrativa junto al desempeño laboral administrativo poseen una correlación positiva.

Serna & Arévalo (2018) en su pesquisa indicaron que su propósito fue el determinar la incidencia referente a la gestión administrativa en el desempeño del personal perteneciente a la empresa dedicada a la agropecuaria Lucero, procedente del distrito Lamas. Concluyéndose que existe una deficiente gestión administrativa, a su vez se presenciaron problemáticas en cuanto al desempeño laboral, ya que no se denotó una adecuada actitud de cooperación, llegando a la conclusión inicial en donde la gestión administrativa no incide en el desempeño del personal dentro de la empresa.

Gervacio (2018) en su pesquisa efectuada en Chacabamba, tuvo la finalidad de determinar en qué medida lo referente a cultura organizacional repercute en lo que es desempeño laboral. Por tal, se concluyó que la cultura que gestiona esta organización en cuestiones de normativas, convicciones y valores repercuten en lo que respecta al desempeño laboral de sus colaboradores por el motivo que se interrogó sobre la innovación que se expone dentro de la institución de modo que colaboren en el cumplimiento en base a las metas, en donde, respondiendo que un 26.9% indicó nunca, un 5,85% señaló ocasionalmente, un 3,8% indicó algunas veces, un 5,8% señaló frecuentemente y a su vez un 57,7% indicó siempre, demostrando a la conclusión llegada.

Ramírez (2018) en su indagación dispuso de propósito el determinar el grado con el sentido respecto a la correlación entre el nivel de gestión administrativa junto al nivel de desempeño laboral concerniente a la Dirección Regional Sectorial de Educación procedente de Tacana en el 2017. Concluyéndose que hay una existencia de correlación directa con significativa en lo que confiere a gestión administrativa y el desempeño del personal; demostrándose que un 72,4% de los colaboradores indicaron que la gestión administrativa se encuentra en un nivel adecuado; por otra parte, un 51,3% señalaron que su nivel referente al desempeño laboral se sitúa en un nivel regular.

Reyes (2019) en su pesquisa sostiene de objetivo el determinar la vinculación que existe entre lo que es gestión de recursos humanos junto al desempeño del personal administrativo procedente del Ministerio Público en Chiclayo. Por medio

de los resultados, se llegó a comprobar la hipótesis y concluyéndose que se denotó la presencia de una correlación positiva alta de un 66.55% entre lo correspondiente a gestión de rr.hh. y el desempeño del personal, en otras palabras, si el desempeño laboral se acrecienta la gestión de RR.HH. también se acrecentará.

Torres & Chipana (2018) en su pesquisa sostuvo el propósito de determinar la vinculación a lo referente de clima organizacional con el desempeño laboral en un centro sanitario licenciado ubicados en Ayacucho en el 2018. Concluyéndose que del 100% del personal sanitario se encontró que un 22% (11 individuos) percibió un clima organizacional que fue favorable y un 78% (39 individuos) distinguió un clima que fue poco favorable; por otro lado, un 88% (44 individuos) mostró un desempeño laboral aprobado mientras que un 12% (6 individuos) un desempeño laboral desaprobado.

Arellano (2018) en su pesquisa presentó de objetivo el calcular la vinculación entre lo correspondiente a gestión administrativa con el desempeño del personal provenientes de la UGEL en Pasco. Con una metodología del tipo correlacional, tomándose una muestra de 25 empleadores. Entre sus resultados con mayor preponderancia fue que un 92% de encuestados que sí se ejecuta la gestión administrativa para acrecentar los niveles del rendimiento de los colaboradores. Concluyéndose que la gestión administrativa sí se vincula con desempeño del personal en un 0.780 indicándose una correlación alta.

Medina (2018) en su indagación tuvo como finalidad el de corroborar si lo referente al clima organizacional se logra relacionar con el desempeño del personal en los colaboradores procedentes de la UGEL Tacna en el 2018. Concluyéndose que el desempeño de los colaboradores se ha acrecentado por el motivo que laboran en torno a un clima apropiado, en el cual se impulsa la labor del equipo generándose vínculos de confianza.

Barrinuevo (2015) en su investigación denotó de objetivo el determinar lo que respecta al vínculo que existe entre lo correspondiente a calidad de gestión administrativa junto al desempeño docente procedente de un Instituto en la ciudad de Juliaca. Concluyéndose que se presencia un nivel de significancia directa entre las variables de calidad de gestión administrativa con el desempeño docente por

medio del 95 de confianza, análogamente con una confiabilidad de 0.899 de Spearman, en donde se evidenció que es aceptable.

En relación al desempeño laboral, se conceptualiza que es la eficacia de los colaboradores que laboran dentro de las entidades, incluyendo del agrupamiento de las variadas conductas junto a los comportamientos de los colaboradores con sus resultados, requiriendo modificar las conductas para lograr medir y a su vez visualizar los resultados (Chipana, 2018).

En cuanto al desempeño se plasma primordialmente los objetivos referentes a la eficiencia, esto significa, lograr las metas en el mismo tiempo que se administran los recursos óptimamente. Para cualquier entidad u organización se debe tomar en consideración de una notable importancia lo que es el desempeño personal de los colaboradores (Chiang & San Martin, 2015).

En el mismo sentido, se define como el procesamiento con la finalidad de determinar cuan exitosa ha logrado ser una entidad (sujeto o un proceso) en el cumplimiento de sus objetivos laborales y en sus actividades. Usualmente a nivel organizacional lo correspondiente a la medición del desempeño del personal proporciona una evaluación sobre la materialización en cuanto a las metas estratégicas individualmente (Valle, 2018).

Teoría bifactorial de Herzberg (1959) esta teoría denominada T. de la motivación e Higiene expone que se presencian dos factores que deben ser contemplados: Primero, los factores de higiene son los que corresponden a entorno, que su existencia no conlleva a una motivación, sin embargo, su inexistencia ocasiona una insatisfacción; segundo, los factores motivadores son los que se vinculan con la tarea entre sí, cuya inexistencia no genera insatisfacción, no obstante, su existencia conduce a un estado pleno, un estado superior espiritual, realizado y a la vez motivado para ejecutar las tareas (Mateo, 2019).

Teoría de la finalidad de Locke, ilustrada por Locke en el año 1976, describió la existencia de un rol motivacional que repercute en las intenciones de los colaboradores en el momento de ejercer alguna función. En resumidas cuentas, los empleadores van en búsqueda intencionalmente por una meta u objetivo mediante el cumplimiento de la tarea, en el cual abarca un cierto nivel de esfuerzo, en donde esto determina lo referente a su grado de desempeño (Coello, 2015).

Factores que influyen en el desempeño laboral Del mismo modo, los determinantes concernientes al desempeño del personal vendrían a ser la habilidad con motivación. En función a ello, identifica que el desempeño del personal se encuentra adaptado por elementos que se refuerzan entre sí mismos, y por tal la compañía se necesita fijarse en la destreza a la hora de concretizar la elección del empleador, análogamente se requiere evaluar constantemente el desempeño laboral de los colaboradores para preservar el balance entre lo son las habilidades junto a la motivación (Cubillos et al., 2014).

Por consiguiente, el desempeño del personal está supeditado por diversas dimensiones esenciales, entre ellas se halló: Primero, el conocimiento: esta comprende que el individuo debe poseer los aspectos prácticos junto a los conceptuales con la finalidad de concretar a efectuar un trabajo. Segundo, las habilidades, estas se refieren a la destreza mental acompañada de psicomotriz con la finalidad de llevar a cabo y ejercer un trabajo. Tercero, la personalidad, esta abarca a la gestión de los vínculos interpersonales, las emociones con los pensamientos que expone frente al resto de individuos. Cuarto, las expectativas, aquí estas se catalogan en función a los resultados esperados referentes al desempeño laboral, aludiendo a recompensas y sanciones (Arias, 2011).

En lo correspondiente a habilidades y capacidades están integradas por el agrupamiento de habilidades que muestran o evidencian con una responsabilidad directiva, en el procesamiento laboral ejecutado por medio de las actividades otros individuos, con la finalidad de obtener objetivos organizacionales eficazmente (Aguirre, 2018).

De la misma manera, se define como habilidades con conductas que describen los desempeños sobresalientes o preponderantes en el contexto laboral y que habitualmente se expresan en terminologías de rasgos personales o particularidades, como vendría a ser el caso de la orientación a la innovación, rigurosidad, la flexibilidad y a un logro, a la par con ciertos valores individuales como son la honestidad acompañada de la responsabilidad (Palmar & Valero, 2014).

En cuanto a las relaciones interpersonales, se definen como las modalidades o procedimientos en cómo los individuos se incorporan, construyen y conservan relaciones de compañerismo, rindiendo culto a sus formas de estilos de vida,

religión, la cultura, etc. Por esta razón, el sujeto requiere de los demás individuos, siendo este una persona social (Galván, 2018).

En este mismo sentido, las relaciones interpersonales dentro del contexto laboral, son las cuales se instauran entre los colaboradores de una organización, los gerentes, supervisores y los directivos de la misma, con el propósito de procurar conseguir y salvaguardar la comprensión, la confianza junto a la colaboración de los integrantes pertenecientes al equipo de trabajo (Robbins et al., 2017).

El Liderazgo según Vasquez (2018) conceptualiza al liderazgo como un procesamiento por medio del cual un participante del grupo (es decir, su líder) ejerce influencia al resto de integrantes hacia la concreción de los objetivos específicos en grupo.

Asimismo, se conceptúa que el liderazgo es aquel mecanismo de persuasión entre los líderes junto a los seguidores para dar cumplimientos a los objetivos correspondientes a la organización mediante el cambio (Lussier & Achua, 2015).

En relación a las Teorías de gestión administrativa

Teoría de las relaciones humanas de I. Chiavenato, En la teoría denominado Relaciones Humanas perteneciente al autor Chiavenato remite que, es factible indicar que los individuos son diferentes en sus modos de comportamiento y a su vez en sus acciones, cuyas acciones se irán distinguiendo e incluso en ciertas ocasiones van a repercutir en su forma de ser en las vinculaciones a diario que posee con otros individuos (Soria, 2017).

La Gestión administrativa. - Es el procedimiento de elaborar y preservar una ambientación en la que trabajando grupalmente los sujetos desempeñen de forma eficiente objetivos en específico, así como efectuar los objetivos referentes al manejo de individuos y otros recursos (Rosas, 2018).

Boyer (2011) es conceptualizado como aquel procesamiento que, en su vinculación, se compone de diversas acciones, enlazadas, como un agrupamiento coherente y ejecutado con el fin de alcanzar el mayor rendimiento posible.

Análogamente, se remite que la gestión administrativa posee una significación crucial, a causa que, en el transcurso del ejercicio de la misma, los colaboradores

y funcionarios están supeditados a las reglamentaciones legales que regularizan su accionar y que establecen el cómo esta se debería desarrollar.

Castañeda & Vásquez (2016) puntualizan que es un sistema distintivo que consta de la planeación, la organización, la ejecución y el control, en desempeñar una labor con el fin de determinar y dar cumplimiento a objetivos presentados por medio de la utilización de individuos, así como de otros recursos.

Del mismo modo, Morales (2017) indica que este tipo de gestión dentro de una I.E. o una organización se desarrolla una cantidad de trabajo que se sostienen en la gestión administrativa, la cual posee el mismo panorama. Entre otras palabras, para que se logre un óptimo crecimiento respecto a la gestión administrativa es vital que se colabore en proporcionar un perfeccionamiento para optimizar la eficiencia en el seno de la organización.

Paralelamente, Mendoza (2017) señaló que esta tipología de gestión dispone de un carácter sistémico, puesto que, es poseedora de acciones permanentemente dirigidas a la realización de los objetivos por medio de la concreción de las funciones clásicas referentes a la gestión dentro del procesamiento administrativo, estas son: primero el planear, luego organizar, después dirigir y finalmente el controlar.

Planeación: En lo correspondiente a la planeación, se estipula como una acción intencional de influenciar formalmente y positivamente la trayectoria, el rumbo y el porvenir respecto a una organización (Cano, 2017).

En el mismo sentido, Múñch (2014) remite que esta dimensión es la determinación de los procesamientos y el trayecto hacia el cual se dirige la organización, al igual que la definición de los resultados que procuran obtener, así como las estrategias para concretarlo.

Organización: Louffat (2012) señala que la organización se conceptualiza como un segundo movimiento perteneciente a la gestión administrativa, siendo aquel que elabora los diseños y ordena los procesamientos por los cuales tal organización pretende el cumplimiento de la meta.

En cuanto a la organización, Olózaga (2012) refiere a esta como una estructura formalizada compuesta de las funciones, las acciones y de los puestos, diseñados con la finalidad que entre estos se entrelacen y funcionen de manera óptima por medio de los recursos junto la distribución del trabajo.

Dirección: En esta dimensión, Luna (2015) expresa que, al dirigir se lleva a cabo en realidad la administración. Asimismo, en esta fase del procedimiento administrativo ciertos autores la denominan como una proporción de la implementación, un comando, una guía, liderazgo o ejecución. Asimismo, la dirección se encarga de ejecutar todos los movimientos con el fin que lo demás funcione de manera significativa.

Control: Al referirse al control es el accionar de vigilar que las labores o el cumplimiento de actividades, cuyas cuales deben darse planificadamente, considerando las correcciones a ejecutarse en el caso se evidencien circunstancias que perjudiquen la ejecución. Como recomendación se les indica a todos los jefes de las variedades de áreas que sean los responsables de efectuar dicha función (Sanchez, 2014).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

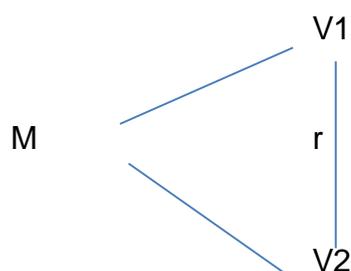
En cuanto al diseño se especifica como no experimental, de tipo transversal así como de un nivel correlacional, puesto que, la investigación busca el medir lo concerniente al grado de relación entre dos o más variables en un ámbito en particular, a su vez, siendo el primordial objetivo de esta pesquisa el comprobar una variables identificando el comportamiento de otras variables vinculadas (Hernández & Mendoza,2018).

No experimental: Ya que en la indagación se ejecutó en un solo momento recogiendo los datos pertenecientes a una población determinada en función al objetivo de la indagación.

Transversal: Se da en posición que la indagación en un solo momento recopile los datos de una población específica.

Correlacional: Es la probable vinculación entre dos a más variables dentro de un entorno específico.

El diseño de la presente investigación corresponde al siguiente esquema:



Dónde:

M= Muestra: Personal administrativo de la Municipalidad de Bambamarca.

V1= Gestión Administrativa del personal de la Municipalidad de Bambamarca.

V2= Desempeño del personal de la Municipalidad de Bambamarca.

r= relación entre variables

La metodología de recolección de datos será de corte transversal, al medirse las variables en un mismo momento.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

Definición conceptual

Variable: Desempeño del personal

En relación al desempeño laboral, se conceptualiza que es la eficacia de los colaboradores que laboran dentro de las entidades, incluyendo del agrupamiento de las variadas conductas junto a los comportamientos de los colaboradores con sus resultados, requiriendo modificar las conductas para lograr medir y a su vez visualizar los resultados (Chipana, 2018).

Variable: Gestión administrativa

Quichca (2012) expone que es el procesamiento de construir y mantener un contexto en el que, trabajando de manera grupal, los sujetos desempeñan eficazmente los objetivos específicos.

Definición operacional

Variable: Desempeño del personal

En cuanto al desempeño junto a la actuación que evidencian los colaboradores pertenecientes a la Municipalidad del distrito de Bambamarca al ejecutar las labores y funciones primordiales que requiere su cargo en el ambiente laboral concreto de actuación, el cual facilita comprobar su idoneidad; evaluándose por medio de un cuestionario tomando en cuenta sus dimensiones: Las habilidades, las capacidades y a su vez las relaciones interpersonales.

Variable: Gestión administrativa

En cuanto a la variable de Gestión Administrativa se evalúa mediante una encuesta considerando sus respectivas dimensiones correspondientes a la gestión administrativa junto al desempeño laboral de la Municipalidad del distrito de Bambamarca.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

Población, se integró a los 40 colaboradores de la Municipalidad de Bambamarca, siendo nombrados 11 hombres y 9 mujeres. Asimismo, en condición de contratados 9 hombres y 11 mujeres.

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

En lo referente a la recolección de la información se llevó a cabo por medio de instrumentos con técnicas que posibilitaron identificar y evaluar el trabajo investigativo. Del mismo modo, se detallan las técnicas junto a los instrumentos pertenecientes a la gestión administrativa con el desempeño del personal de los empleadores provenientes de la Municipalidad del distrito de Bambamarca.

En este mismo sentido, se administró como instrumento al cuestionario, que se conceptualiza como una serie de interrogantes, con la intención de ejecutarlas en una encuesta. Por otro lado, se empleó como técnica a la encuesta, que es contemplada como una entrevista utilizando al cuestionario (Feria et al., 2020).

### **3.5. Procedimientos**

Se encarga de determinar lo referente a la validez del instrumento, especialmente de su contenido, este procesamiento se efectuó a través de la administración de una prueba piloto a las unidades de análisis con particularidades semejantes al grupo que conforma la muestra. De la misma forma, la validez de contenido se le ejecutó a un juicio de tres expertos en la materia que poseen un grado de maestría en lo respecta a gestión pública, cuyos cuales revisaron al instrumento y expresaron su postura favorable.

Análisis de confiabilidad del Cuestionario: Antes que se administre el instrumento a un grupo muestral se evaluó su índice de confiabilidad con el propósito de identificar su consistencia interna, por medio de la prueba estadística del Alfa de Cronbach; considerando que cuanto más se acerque el valor del alfa a 1 se convierte en mayor la consistencia interna respecto a los ítems examinados. La confiabilidad hace referencia a que un instrumento, requiere de confianza cuando al llevarse a cabo en condiciones igualitarias o semejantes

siempre los resultados obtenidos serán los mismos. Por consiguiente, los resultados indicaron un índice del 0,945 y el 0,962, señalando que denotan una confiabilidad fuerte.

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

En este punto, una vez que se recopilaron los datos, después se procesaron y trataron por medio de la estadística descriptiva, estructurados en tablas de distribución numérica junto a las de distribución porcentual de frecuencias con su correspondiente descripción con interpretación, al igual que sus debidas gráficas; en consecuencia, se encontraron a las frecuencias relativas con absolutas, cimentándose en la utilización del programa Excel y SPSS (empleada para la base de datos concernientes a la prueba de confiabilidad).

### **3.7. Aspectos éticos**

En la vigente pesquisa, la indagadora mantuvo una radical vigilancia de salvaguardar la identidad respecto a las unidades de análisis que integraron la investigación, análogamente, los datos suministrados por las fuentes informativas era la misma que ellas suministraron, asimismo, en el análisis se mantuvo extremado cuidado de no entrar en opiniones subjetivas. Similarmente, al incorporar la información concerniente a las fuentes bibliográficas, se efectuó la correspondiente cita bibliográfica proveniente del autor u autores, a su vez, se van a registrar dentro de las referencias.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Dimensión planeación de la gestión administrativa*

Nivel	f	%
Deficiente	1	5.00
Regular	3	15.00
Bueno	11	55.00
Muy bueno	5	25.00
Total	20	100.00

**Nota:** Elaboración propia (2018).

En la tabla 1, se visualizan dentro de los resultados referentes a la gestión administrativa en su dimensión planeación, identificándose que el 55.0% del personal encuestados la planeación estratégica es bueno, el 25.0% del personal la planeación es muy bueno, el 15.0% de encuestados la planeación es regular y solamente un 5.0% de los encuestados la planeación es deficiente del personal de la municipalidad de Bambamarca.

**Tabla 2**

*Dimensión organización de la gestión administrativa*

Nivel	f	%
Deficiente	5	25.00
Regular	7	35.00
Bueno	4	20.00
Muy bueno	4	20.00
Total	20	100.00

**Nota:** Elaboración propia (2018).

En la tabla 2, se visualizan dentro de los resultados referentes a la gestión administrativa en su dimensión organización, identificándose que el 35.0% del personal encuestados opina que la organización es regular, el 25.0% del personal opina que la organización es deficiente, el 20.0% de encuestados opina que la organización es bueno y muy bueno del personal de la municipalidad de Bambamarca

**Tabla 3***Dimensión dirección de la gestión administrativa*

Nivel	f	%
Deficiente	1	0.00
Regular	4	5.00
Bueno	11	60.00
Muy bueno	4	35.00
Total	20	100.00

**Nota:** Elaboración propia (2018).

En la tabla 3, se visualizan dentro de los resultados referentes a la gestión administrativa en su dimensión dirección, identificándose que el 60.0% del personal encuestados opina que la dirección es buena, el 35.0% del personal opina que la dirección es muy buena, y solamente el 5.0% de encuestados opina que la dirección es regular del personal de la municipalidad de Bambamarca

**Tabla 4***Dimensión control de la gestión administrativa*

Nivel	f	%
Deficiente	5	29.41
Regular	5	29.41
Bueno	4	23.53
Muy bueno	3	17.65
Total	17	100.00

**Nota:** Elaboración propia (2018).

En la tabla 4, se visualizan dentro de los resultados referentes a la gestión administrativa en su dimensión control, identificándose que el 29.41%% del personal encuestados opina que el control es deficiente y regular, el 23.53% del personal opina que el control es bueno, y solamente el 17.65% de encuestados opina que el control es muy bueno del personal de la municipalidad de Bambamarca

**Tabla 5***Dimensiones de la gestión administrativa*

Nivel	Planeación	Organización	Dirección	Control
	%	%	%	%
Deficiente	5.00	25.00	0.00	29.41
Regular	15.00	35.00	5.00	29.41
Bueno	55.00	20.00	60.00	23.53
Muy bueno	25.00	20.00	35.00	17.65
Total	100.00	100.00	100.00	100.00

**Nota:** Elaboración propia (2018).

En la tabla 5, se visualizan dentro de los resultados referentes a la gestión administrativa en base a sus dimensiones evaluadas, identificándose que el mayor porcentaje que posee un 39.63% del personal encuestados opina que la gestión administrativa es bueno, el 24.41% del personal opina que la gestión administrativa es muy bueno, el 21.10% de los individuos señalan que la gestión administrativa es regular y solamente un 14.85% de los individuos opina que la gestión administrativa es deficiente del personal de la municipalidad de Bambamarca.

**Tabla 6***Dimensión habilidades del nivel de desempeño del personal*

Nivel	f	%
Satisfactorio	9	45.00
Medianamente satisfactorio	7	35.00
Insatisfactorio	4	20.00
Total	20	100.00

**Nota:** Elaboración propia (2018).

En la tabla 6, se visualizan dentro de los resultados referentes a nivel de desempeño laboral en su dimensión habilidades, identificándose que el 45.0% del personal está satisfecho, el 35.0% del personal esta medianamente satisfecho y solamente un 20.0% de los encuestados se encuentra en un nivel insatisfecho con las habilidades del personal de la municipalidad de Bambamarca.

**Tabla 7***Dimensión relaciones interpersonales*

Nivel	f	%
Satisfactorio	8	40.00
Medianamente Satisfactorio	7	35.00
Insatisfactorio	5	25.00
Total	20	100.00

**Nota:** Elaboración propia (2018).

En la tabla 7, se visualizan dentro de los resultados referentes al nivel de desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales, identificándose que el 40.0% del personal encuestados está satisfecho, el 35.0% del personal esta medianamente satisfecho y solamente un 25.0% de los encuestados se encuentra en un nivel insatisfecho con las relaciones interpersonales del personal de la municipalidad de Bambamarca.

**Tabla 8***Dimensión liderazgo*

Nivel	f	%
Deficiente	3	15.00
Regular	6	30.00
Bueno	4	20.00
Muy bueno	7	35.00
Total	20	100.00

**Nota:** Elaboración propia (2018).

En la tabla 8, se visualizan dentro de los resultados referentes al nivel de desempeño laboral en su dimensión liderazgo, identificándose que el 35.0% del personal su liderazgo es muy bueno, el 30.0% del personal su liderazgo es regular, el 20.0% del personal su liderazgo es bueno y solamente un 15.0% de los encuestados del personal su liderazgo es deficiente.

**Tabla 9***Relación de la gestión administrativa y desempeño del personal*

---

		Correlaciones	
		Gestión Administrativa	Desempeño
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,801**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Desempeño	Correlación de Pearson	,801**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

---

**Nota:** Elaboración propia (2018).

En la tabla 9, se visualiza que el coeficiente de correlación de Pearson de un 0.801 que nos señala que existe una relación positiva entre lo que son las variables gestión administrativa con el desempeño del personal; por otra parte, el nivel de relación es significativa en el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  y con un nivel de confianza del 99%.

## V. DISCUSIÓN

En consonancia al primer objetivo tal se ha encontrado que se obtuvieron los siguientes resultados: la investigación se ejecutó a través de la administración a la correlación de Pearson para hallar el grado de relación entre lo correspondiente a la gestión administrativa junto al desempeño del personal provenientes de la Municipalidad del distrito de Bambamarca, cuyo valor de la correlación de Pearson fue de 0.801; con un nivel de significancia bilateral del  $p=0.000<0.01$  situándose como significativo, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis general; concluyéndose que sí se presencia la relación significativa entre lo concerniente a la gestión administrativa junto al desempeño del personal procedente de la Municipalidad de Bambamarca.

Estos hallazgos se asemejan a los estudios de Jácome (2014) en su indagación ejecutada en Ambato- Ecuador contempló como propósito el analizar la incidencia respecto a la gestión administrativa en el desempeño laboral, acompañado de una muestra de 35 colaboradores. Con una metodología empleado mediante un nivel de investigación tipo descriptivo. Concluyéndose que, del total de sus encuestados, un 15% indican que la empresa debe motivar a los colaboradores, luego un 9% mejorar los beneficios que perciben y a su vez un 9% en reforzar el control del personal, siendo estos 3 los puntajes más elevados. Asimismo, se asemejan a los estudios de Panchana (2019) desarrolló su investigación en Santa Elena-Ecuador con el objetivo de evaluar acerca de la influencia referente al desempeño del personal dentro de la gestión administrativa. Con una metodología de tipología cuantitativa. Concluyéndose que los empleadores han adquirido numerosas capacitaciones, en donde ha facilitado que su desempeño se convierta en el más óptimo, análogamente se ha acrecentado el nivel referente al talento humano proveniente de la institución.

De la misma manera se asemejan a las indagaciones de Ferrer (2017) en su pesquisa señaló que su objetivo era identificar la vinculación entre gestión administrativa junto al desempeño laboral de los empleadores procedentes de la Municipalidad Provincial ubicada en Cajamarca, con una muestra de 1212 individuos y a su vez se administró dos cuestionarios como instrumentos; concluyéndose que existe la presencia de una relación positiva entre las variables que se investigaron, comprobándose con una prueba de correlación de Spearman

de un 0.776, constatándose la presencia de comportamientos semejantes de las variables estudiadas. Del mismo modo, se asemejan a los hallazgos de Vargas (2018) en su indagación efectuada en Lima, dispuso como objetivo establecer la vinculación que existe en lo que respecta a gestión administrativa con desempeño del personal administrativo del tipo permanente junto al temporal procedente de una Empresa dedicada al Mantenimiento de Infraestructura situada en La Molina. Concluyéndose que en cuanto a la gestión administrativa junto al desempeño del personal administrativo poseen una correlación positiva.

En base a los resultados obtenidos, para la gestión administrativa se evidenció que un 39.63% de los individuos opinaron que la gestión administrativa es buena, un 24.41% de encuestados opinaron que la gestión administrativa es muy buena, un 21.10% de los individuos indicaron que la gestión administrativa es regular y un 14.85% de los individuos expresaron que la gestión administrativa es deficiente. Siendo estos datos estadísticos pertenecen a los empleadores de la municipalidad de Bambamarca. Estos hallazgos se asemejan con la teoría de Morales (2017) indica que este tipo de gestión dentro de una I.E. o una organización se desarrolla una cantidad de trabajo que se sostienen en la gestión administrativa, la cual posee el mismo panorama. Entre otras palabras, para que se logre un óptimo crecimiento respecto a la gestión administrativa es vital que se colabore en proporcionar un perfeccionamiento para optimizar la eficiencia en el seno de la organización. Boyer (2011) es conceptualizado como aquel procesamiento que, en su vinculación, se compone de diversas acciones, enlazadas, como un agrupamiento coherente y ejecutado con el fin de alcanzar el mayor rendimiento posible. Castañeda y Vásquez (2016) puntualizan que la gestión administrativa es un sistema distintivo que consta de la planeación, la organización, la ejecución y el control, en desempeñar una labor con el fin de determinar y dar cumplimiento a objetivos presentados por medio de la utilización de individuos, así como de otros recursos. En lo correspondiente Cano (2017), estipula a la planeación como una acción intencional de influenciar formalmente y positivamente la trayectoria, el rumbo y el porvenir respecto a una organización. Louffat (2012) señala que la organización se conceptualiza como un segundo movimiento perteneciente a la gestión administrativa, siendo aquel que elabora los diseños y ordena los procesamientos por los cuales tal organización pretende el cumplimiento de la meta. Luna (2015)

expresa que, la dimensión dirección se lleva a cabo en realidad la administración; por ende, la dirección se encarga de ejecutar todos los movimientos con el fin que lo demás funcione de manera significativa. También, Sifuentes (2017) en su pesquisa en Carchi, Ecuador, cuyo objetivo era el describir el nivel de gestión que efectúan los empleadores que laboran dentro de la empresa del agua potable. Llegándose a la conclusión que una proporción de los elementos, al igual que reglamentaciones junto a manuales que posee la empresa, lograron un empoderamiento por parte de los colaboradores. Asimismo, es fundamental preservar un cordial vínculo laboral entre jefe – empleado, el cual posibilita el proporcionar confianza al empleador, de manera que se eviten la presencia de las barreras de comunicación.

En cuanto a los resultados del nivel de desempeño laboral en su dimensión habilidades, identificándose que el 45.0% del personal está satisfecho, el 35.0% del personal esta medianamente satisfecho y solamente un 20.0% de los encuestados se encuentra en un nivel insatisfecho con las habilidades del personal de la municipalidad de Bambamarca. Estos hallazgos se asemejan a los estudios de Aguirre (2018) que expone acerca de las habilidades y capacidades que están integradas por el agrupamiento de habilidades que muestran o evidencian con una responsabilidad directiva, en el procesamiento laboral ejecutado por medio de las actividades otros individuos, con la finalidad de obtener objetivos organizacionales eficazmente. De la misma manera, Palmar & Valero (2014) definen a las habilidades con conductas, que son aquellas quienes describen los desempeños sobresalientes o preponderantes en el contexto laboral y que habitualmente se expresan en terminologías de rasgos personales o particularidades, como vendría a ser el caso de la orientación a la innovación, rigurosidad, la flexibilidad y a un logro, a la par con ciertos valores individuales como son la honestidad acompañada de la responsabilidad.

En cuanto a los resultados del nivel de desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales, identificándose que el 40.0% del personal está satisfecho, el 35.0% del personal esta medianamente satisfecho y solamente un 25.0% de los encuestados se encuentra en un nivel insatisfecho con las relaciones interpersonales del personal de la municipalidad de Bambamarca. Estos hallazgos se asemejan a la teoría de Galván (2018) que, en cuanto a las relaciones

interpersonales, se definen como las modalidades o procedimientos en cómo los individuos se incorporan, construyen y conservan relaciones de compañerismo, rindiendo culto a sus formas de estilos de vida, religión, la cultura, etc. Por esta razón, el sujeto requiere de los demás individuos, siendo este una persona social. Robbins et al. (2017) señalaron que las relaciones interpersonales dentro del contexto laboral, son las cuales se instauran entre los colaboradores de una organización, los gerentes, supervisores y los directivos de la misma, con el propósito de procurar conseguir y salvaguardar la comprensión, la confianza junto a la colaboración de los integrantes pertenecientes al equipo de trabajo.

En cuanto a los resultados del nivel de desempeño laboral en su dimensión liderazgo, identificándose que el 35.0% del personal encuestados su liderazgo es muy bueno, el 30.0% del personal su liderazgo es regular, el 20.0% del personal su liderazgo es bueno y solamente un 15.0% de los encuestados del personal su liderazgo es deficiente. Estos hallazgos se asemejan a la teoría de Vasquez (2018) quien conceptualiza al liderazgo como un procesamiento por medio del cual un participante del grupo (es decir, su líder) ejerce influencia al resto de integrantes hacia la concreción de los objetivos específicos en grupo. Asimismo, Lussier & Achua (2015) detalla que el liderazgo es aquel mecanismo de persuasión entre los líderes junto a los seguidores para dar cumplimientos a los objetivos correspondientes a la organización mediante el cambio.

Por su parte Chipana (2018) en relación al desempeño laboral, se conceptualiza que es la eficacia de los colaboradores que laboran dentro de las entidades, incluyendo del agrupamiento de las variadas conductas junto a los comportamientos de los colaboradores con sus resultados, requiriendo modificar las conductas para lograr medir y a su vez visualizar los resultados.

Como se puede visualizar la tabla 9, el coeficiente de correlación de Pearson de un 0.801 que nos señala que existe una relación positiva entre lo que son las variables gestión administrativa con el desempeño del personal, la investigación guarda relación con Arellano (2018) quien encontró la vinculación entre lo correspondiente a gestión administrativa con el desempeño del personal provenientes de la UGEL en Pasco. Con una metodología del tipo correlacional, tomándose una muestra de 25 empleadores. Entre sus resultados con mayor preponderancia fue que un 92% de encuestados que sí se ejecuta la gestión

administrativa para acrecentar los niveles del rendimiento de los colaboradores. Concluyéndose que la gestión administrativa sí se vincula con desempeño del personal en un 0.780 indicándose una correlación alta.

Del mismo modo, Barrinuevo (2015) en su investigación denotó de objetivo el determinar lo que respecta al vínculo que existe entre lo correspondiente a calidad de gestión administrativa junto al desempeño docente procedente de un Instituto en la ciudad de Juliaca. Concluyéndose que se presencia un nivel de significancia directa entre las variables de calidad de gestión administrativa con el desempeño docente por medio del 95 de confianza, análogamente con una confiabilidad de 0.899 de Spearman, en donde se evidenció que es aceptable. Asimismo, Vargas (2018) en su indagación efectuada en Lima, dispuso como objetivo establecer la vinculación que existe en lo que respecta a gestión administrativa con desempeño del personal administrativo del tipo permanente junto al temporal procedente de una Empresa dedicada al Mantenimiento de Infraestructura situada en La Molina. Concluyéndose que en cuanto a la gestión administrativa junto al desempeño laboral administrativo poseen una correlación positiva.

Respecto a la correlación de las variables citadas Ferrer (2017) en su pesquisa señaló que su objetivo era identificar la vinculación entre gestión administrativa junto al desempeño laboral procedentes de la Municipalidad Provincial ubicada en Cajamarca, con una muestra de 1212 individuos y a su vez se administró dos cuestionarios como instrumentos; concluyéndose que existe la presencia de una relación positiva entre las variables que se investigaron, comprobándose con una prueba de correlación de Spearman de un 0.776, constatándose la presencia de comportamientos semejantes de las variables estudiadas.

No obstante, existen estudios que no guardan relación, Serna & Arévalo (2018) en su pesquisa indicaron que: su propósito fue el determinar la incidencia referente a la gestión administrativa en el desempeño del personal perteneciente a la empresa dedicada a la agropecuaria Lucero, se concluye que existe una deficiente gestión administrativa y la gestión administrativa no incide en el desempeño del personal dentro de la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

1. La investigación se ejecutó a través de la administración a la correlación de Pearson para hallar el grado de relación entre lo correspondiente a la gestión administrativa junto al desempeño del personal provenientes de la Municipalidad del distrito de Bambamarca, cuyo valor de la correlación de Pearson fue de 0.801; con un nivel de significancia bilateral del  $p=0.000<0.01$  situándose como significativo, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis general; concluyéndose que sí se presencia la relación significativa entre lo concerniente a la gestión administrativa junto al desempeño laboral procedente de la Municipalidad de Bambamarca.
2. En base a los resultados arrojados de la pesquisa, para la gestión administrativa se evidenció que un 39.63% de los individuos opinaron que la gestión administrativa es buena, un 24.41% de encuestados opinaron que la gestión administrativa es muy buena, un 21.10% de los individuos indicaron que la gestión administrativa es regular y un 14.85% de los individuos expresaron que la gestión administrativa es deficiente. Siendo estos datos estadísticos pertenecen a los empleadores pertenecientes a la municipalidad de Bambamarca.
3. En cuanto al desempeño del personal la dimensión habilidades, se encuentra en un nivel insatisfecho con las habilidades del personal de la municipalidad de Bambamarca. Asimismo, los resultados referentes dimensión relaciones interpersonales, encuentra en un nivel insatisfecho con las relaciones interpersonales del personal de la municipalidad de Bambamarca. En la dimensión liderazgo, el nivel de liderazgo es deficiente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al personal de autoridades provenientes de la Municipalidad del distrito de Bambamarca, verificar los resultados que se obtuvieron de la vigente indagación con el propósito de reflexionar sobre estos mismos y a su vez incorporar las medidas que proporcionen el fortalecimiento de las habilidades con las capacidades de los colaboradores.
2. Al personal que responsabiliza de la Municipalidad del distrito de Bambamarca, que invierta en actualizaciones con capacitaciones para los servidores municipales con el propósito de fortalecer su desempeño laboral en función a impulsar el perfeccionamiento de sus relaciones humanas en la municipalidad del distrito de Bambamarca.
3. A los colaboradores procedentes de la Municipalidad del distrito de Bambamarca, que asuman que su desempeño laboral integra uno de los componentes cruciales para el progreso municipal, al igual que la calidad del servicio que se proporcione a los empleadores.
4. A las autoridades provenientes de la Municipalidad del distrito de Bambamarca, tener en consideración los diagnósticos referentes a la gestión administrativas y al desempeño laboral con el objetivo de perfeccionar el desempeño laboral de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Vasquez, J. (2018). *Habilidades directivas y desempeño laboral en trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público José Carlos Mariátegui, Moquegua, 2017*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27531/Vasquez\\_VJ.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27531/Vasquez_VJ.pdf?sequence=1)
- Arellano, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26868>
- Arias, F. (2011). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. Trillas. [https://www.academia.edu/41014404/ADMINISTRACION\\_DE\\_RECursos\\_HUMANOS\\_PARA\\_EL\\_ALTO\\_DESEMPEÑO](https://www.academia.edu/41014404/ADMINISTRACION_DE_RECursos_HUMANOS_PARA_EL_ALTO_DESEMPEÑO)
- Barrinuevo, D. (2015). *Gestión administrativa y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Núñez Butrón de Juliaca, 2014*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio Institucional de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/397/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bonilla, K., & Díaz, B. (2015). *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades "Ciudadela las Piñas", del cantón Milagro, periodo 2012-2014*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal De Milagro]. Repositorio Institucional de la Universidad Estatal De Milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/2797>
- Cabezas, H. L. (2015). *Gestión Administrativa y su incidencia en la Satisfacción Laboral de los empleados de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo – EMSABA E.P.* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio Institucional de la

Universidad Técnica de Babahoyo.  
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1827>

Cano, C. (2017). *La Administración y el Proceso Administrativo*. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>

Castañeda, Y., & Vásquez, J. (2016). *Gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3957/TESIS-FINAL.pdf?sequence=1>

Caisa, S., & Gamboa, J. (2014). *La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmeccánica “Alhice” de la ciudad de Ambato*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8058>

Chiang, M., & San Martin, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia y Trabajo*. 17(54). 159-165. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000300001](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001)

Coque, D. (2016). *La Gestión Administrativa Y Su Impacto En La Rentabilidad De La Empresa Megamicro S.A. De La Ciudad De Ambato*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22863/1/T3604M.pdf>

. [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica de Valencia]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica de Valencia. [https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/51738/MEMORIA\\_Trabajo%20Fin%20de%20M%C3%A1ster%2C%20Modelo%20Motivacional%20%28Coello%2C%20Marjorie%29.pdf?sequence=1](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/51738/MEMORIA_Trabajo%20Fin%20de%20M%C3%A1ster%2C%20Modelo%20Motivacional%20%28Coello%2C%20Marjorie%29.pdf?sequence=1)

- Cubillos, B., Velásquez, F., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Revista El Sevier Doyma*, 5(10), 69-73. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700126>
- Chipana, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Salud Bucal de la Red de Salud. Jauja-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27152>
- Ferrer, M. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer\\_SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La Entrevista Y La Encuesta: ¿Métodos O Técnicas De Indagación Empírica?. *Didasc@lia: Didáctica Y educación*, 11(3), 62–79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Galván, V. (2018). Relaciones interpersonales y el nivel de asertividad en los alumnos del VII ciclo de la Especialidad de Agropecuaria de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2043>
- Gob. (30 de abril del 2023). *Reseña histórica de Bambamarca*. <https://www.gob.pe/13505-resena-historica-de-bambamarca>
- Gervacio, D. (2018). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chacabamba-Período 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

[http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/4067/PMGP%2000 028G37.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/4067/PMGP%2000%2028G37.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jácome, G. (2014). *La gestión administrativa como un determinante en el desempeño laboral de Demaco, distribuidora de equipos y materiales de construcción Gómez Cia.* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20496/1/T2512i.pdf>

Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo 3ª edición.* Editorial Cengage Learning Argentina. [https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion\\_proceso\\_administrativo\\_enrique\\_louf](https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_proceso_administrativo_enrique_louf)

Luna, A. (2015). *Proceso administrativo (1a. ed.).* Editorial Patria. [https://books.google.com.pe/books/about/Proceso\\_Administrativo.html?hl=es&id=7c9UCwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Proceso_Administrativo.html?hl=es&id=7c9UCwAAQBAJ&redir_esc=y)

Lussier, R., y Achua, C. (2015). *Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades.* Cengage Learning. [https://issuu.com/cengagelatam/docs/liderazgo\\_lussier\\_issuu](https://issuu.com/cengagelatam/docs/liderazgo_lussier_issuu)

Martínez, A. L. (2014). *La gestión administrativa y su incidencia en la liquidez de la empresa distribuidora Dimar durante el segundo semestre del año 2012.* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20445/1/T2469i.pdf>

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29(1), 1-15. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194)

Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>

- Medina, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tacna 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33900>
- Morales, E. (2017). *La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16156/Morales\\_AEO.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16156/Morales_AEO.pdf?sequence=1)
- Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (2a. ed.). Pearson. <https://profesorailleanasilva.files.wordpress.com/2015/10/administracion3b3n-lourdes-munch-2a-edicion3b3n.pdf>
- Olózaga, H. E. (2012). *Economía Básica*. Colegio de Estudios Superiores de Administración. [https://www.jstor.org/stable/j.ctvc5pc23?turn\\_away=true](https://www.jstor.org/stable/j.ctvc5pc23?turn_away=true)
- Palmar, G., & Valero, U. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Panchana. (2019). *El desempeño laboral y la gestión administrativa en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS en la provincia de Santa Elena, año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Institucional de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4902>
- Pérez, G. (2019). *Gestión Administrativa Y La Satisfacción De Los Usuarios De La Municipalidad Distrital De Pólvora, Provincia De Tocache, Región San Martín*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Agraria de La Selva]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Agraria de La Selva. [https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/1533/GPC\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/1533/GPC_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Palomino, M., Cerna, D., & Ríos, M. (2013). El servidor municipal: un tema de agenda pendiente para fortalecer la gestión comunal. *Revista Argumentos*, 7(2), 38-44.  
[https://www.academia.edu/5048560/El\\_servidor\\_municipal\\_un\\_tema\\_de\\_agenda\\_pendiente\\_para\\_fortalecer\\_la\\_gesti%C3%B3n\\_local](https://www.academia.edu/5048560/El_servidor_municipal_un_tema_de_agenda_pendiente_para_fortalecer_la_gesti%C3%B3n_local)
- Ramírez, E. (2018). *La Gestión Administrativa y el Desempeño del Personal en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, Año 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Tacna.  
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20500.12969/876>
- Reyes, M. (2019). *La gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Ministerio Público de Chiclayo 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego.  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20500.12759/5668>
- Rosas, C. (2018). *Sistema De Control De Tesis Para Mejorar La Gestión Administrativa De La Escuela De Posgrado UCV – Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4579/Rosas%20Prado%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., Coulter, M., & Cenzo, D. (2014). *Fundamentos de administración*. Pearson Educación de México.  
<https://www.marcialpons.es/libros/fundamentos-de-administracion/9786073239622/>
- Sánchez, M. (2014). *Administración 1*. Grupo Editorial Patria.  
<https://books.google.com.pe/books?id=2KeEBgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Serna, Y., & Arévalo, O. (2018). *La gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Martín.

<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3300/ADMINISTRACION%20->

Soria, Y. (2017). *Relaciones Humanas y Desarrollo Organizacional de la I.E.N°20799, Chancayllo, UGEL10, Huaral – 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8334/Dulanto\\_BJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8334/Dulanto_BJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Toala, S. (2014). *Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre municipio de Jipijapa-2013*. [Tesis de Doctorado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego.

<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/734>

Tamayo, Ñ., & Romero, C. (2018). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, D., & Chipana, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el centro de salud Licenciados, Ayacucho 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

<http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/2714>

Valle, A. (2018). *El Desempeño Laboral Y Su Relación Con Las Competencias De Aprendizaje En Administración En Estudiantes Universitarios Adultos*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional de la Universidad San Martín de Porres.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/valle\\_haa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/valle_haa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Vargas, W. (2018). *Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo Permanente Y Temporal De La Empresa De Mantenimiento De Infraestructura Total Supervisión Y Obras Ingenieros S.A.C. - La Molina, Lima – 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4600/P MGP00034M13.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vasquez, W. (2018). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16636>
- Veintimilla, E. (2016). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del cantón Pasaje*. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Machala]. Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/4862>
- Villegas, E. (2019). *Gestión Administrativa De La Municipalidad Provincial De Anta Departamento De Cusco, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional de la Universidad Andina del Cusco. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3321/Eduardo\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3321/Eduardo_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

**ANEXOS:**

**Anexo. Tabla de Operacionalización de variables**

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
<p><b>Desempeño del personal</b></p>	<p>La eficacia de los colaboradores que laboran dentro de las entidades, incluyendo del agrupamiento de las variadas conductas junto a los comportamientos de los colaboradores con sus resultados, requiriendo modificar las conductas para lograr medir y a su vez visualizar los resultados (Chipana, 2018).</p>	<p>Cuenta sus dimensiones: Las habilidades, las capacidades y a su vez las relaciones interpersonales.</p>	<p>1. Disciplina general para el cumplimiento de sus obligaciones.</p>	<p>Satisfactorio Medianamente satisfactorio Insatisfactorio</p>
			<p>2. Nivel de conocimiento de las tareas.</p>	
			<p>3. Aplicación de los conocimientos.</p>	
			<p>4. Responsabilidad demostrada en sus labores.</p>	
			<p>1. Actitud empática.</p>	
			<p>2. Comunicación asertiva.</p>	
			<p>3. Capacidad de liderazgo.</p>	
			<p>1. promueve la actitud asertiva.</p>	
			<p>2. favorece la capacidad de credibilidad.</p>	
			<p>3. promueve el buen trato personal.</p>	
<p>4. propicia el apoyo mutuo.</p>				
<p>5. considera la animación al cambio.</p>				

			6. estimula el esfuerzo.	
			7. favorece la identidad con la institución.	
			8. promueve el sentido del humor.	
<b>Gestión administrativa</b>	Quichca (2012) expone que es el procesamiento de construir y mantener un contexto en el que, trabajando de manera grupal, los sujetos desempeñan eficazmente los objetivos específicos.	Se evalúa mediante una encuesta considerando sus respectivas dimensiones a la gestión administrativa: Planeación, organización, dirección y control.	Diagnóstico de necesidades de un plan estratégico. Planeación estratégica, Plan operativo y programas.	Niveles:  Muy bueno Bueno Regular Deficiente
			Disponibilidad de información ágil y oportuna. Calidad de la comunicación.	
			Estándares. Facilidad en seguimiento y toma de decisiones.	
			Desarrollo de programas de capacitación. Procesos para mejorar competencias y habilidades. Calidad de la tecnología y herramientas. Evaluar.	

## Anexo. Instrumento de recolección de datos.

### Datos Generales

N°	Pregunta	Respuesta
1	Sexo	( ) Masculino ( ) Femenino
2	Edad	( ) 18-25 ( ) 26-35 ( ) 36-45 ( ) 46-55 ( ) 56+
3	Tiempo en la Municipalidad	( ) Menos de 1 año ( ) 1-3 años ( ) 4-6 años ( ) 7+ años
4	Condición laboral	( ) Nombrado ( ) Contratado

### Sección A: Gestión Administrativa

N°	Dimensión	Pregunta	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Planeación	La Municipalidad realiza una adecuada planeación estratégica.	<input type="checkbox"/>				
2	Planeación	Los objetivos de la Municipalidad están claramente definidos y son alcanzables.	<input type="checkbox"/>				
3	Organización	Las tareas y responsabilidades están bien distribuidas entre el personal.	<input type="checkbox"/>				
4	Organización	Existe una buena coordinación entre diferentes departamentos y áreas.	<input type="checkbox"/>				
5	Dirección	Los líderes de la Municipalidad guían y motivan efectivamente al personal.	<input type="checkbox"/>				
6	Dirección	La comunicación entre líderes y empleados es clara y eficaz.	<input type="checkbox"/>				
7	Control	La Municipalidad realiza controles periódicos para asegurar el cumplimiento de los objetivos.	<input type="checkbox"/>				
8	Control	Se toman medidas correctivas a tiempo cuando se detectan desviaciones en el desempeño.	<input type="checkbox"/>				

## Sección B: Desempeño del Personal

N°	Dimensión	Pregunta	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
9	Habilidades	El personal de la Municipalidad posee las habilidades necesarias para su trabajo.	<input type="checkbox"/>				
10	Habilidades	Los empleados aplican eficazmente sus conocimientos y habilidades en sus tareas.	<input type="checkbox"/>				
11	Relaciones Interpersonales	Las relaciones entre compañeros de trabajo son armoniosas y colaborativas.	<input type="checkbox"/>				
12	Relaciones Interpersonales	Existe un buen ambiente de trabajo y comunicación entre el personal.	<input type="checkbox"/>				
13	Liderazgo	El personal demuestra capacidad de liderazgo y toma de decisiones.	<input type="checkbox"/>				
14	Liderazgo	Los líderes son accesibles y brindan apoyo a sus equipos de trabajo.	<input type="checkbox"/>				

## **Anexo: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: "Gestión administrativa y desempeño del personal de la municipalidad

de Bambamarca."

Investigadores: Panduro Parihuaman, Diana Evelyn & Rojas Calderon, Jose Lorenzo.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión administrativa y desempeño del personal de la municipalidad de Bambamarca", cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y Desempeño del Personal de la Municipalidad de

Bambamarca Esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad distrital de Bambamarca.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El problema de la gestión administrativa deficiente en la Municipalidad de Bambamarca tiene un impacto multifacético que abarca la eficiencia operativa, la calidad de los servicios públicos, la motivación del personal, la toma de decisiones, la confianza ciudadana, el desarrollo local y la gobernanza. Abordar estos desafíos mediante una gestión administrativa efectiva es crucial para mejorar el desempeño del personal y, en última instancia, el bienestar de la comunidad y la eficacia de la gobernanza local.

#### **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 desempeño del personal de la municipalidad de Bambamarca".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en su área de trabajo de la Municipalidad de Bambamarca. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista 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 los Investigadores: Panduro Parihuaman, Diana Evelyn & Rojas Calderon, Jose Lorenzo email: dpanduro@ucvvirtual.edu.pe / jrosjascal@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor: Alarcón Díaz, Daysi Soledad email: daysi2003@hotmail.com.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## Anexo: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.



### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario de Evaluación del Desempeño del Personal y de la Gestión Administrativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

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

#### Dimensiones del Desempeño del Personal:

- Primera dimensión: Habilidades
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la competencia técnica y el conocimiento del personal para realizar sus tareas y cumplir con sus responsabilidades laborales.

Indicadores	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disciplina general para el cumplimiento de sus obligaciones	3	4	3	
Nivel de conocimiento de las tareas	4	4	4	
Aplicación de los conocimientos	4	3	3	
Responsabilidad demostrada en sus labores	3	4	3	

- Segunda dimensión: Relaciones Interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: Medir la calidad de las interacciones y la comunicación entre el personal, así como su capacidad para trabajar en equipo y liderar.

Indicadores	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud empática	3	3	3	
Comunicación asertiva	3	3	3	
Capacidad de liderazgo	3	3	3	



- Tercera dimensión: Capacidades
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las capacidades personales del personal que influyen en su desempeño laboral y contribuyen al ambiente de trabajo.

Indicadores	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve la actitud asertiva	3	3	3	
Promueve el buen trato personal	3	4	3	
Propicia el apoyo mutuo	3	4	4	
Favorece la capacidad de credibilidad.	4	3	4	

#### Dimensiones de la Gestión Administrativa:

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de la organización para planificar y diseñar estrategias efectivas que guíen sus operaciones hacia el logro de objetivos.

Indicadores	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnóstico de necesidades de un plan estratégico	3	4	3	
Planeación estratégica	4	4	4	
Plan operativo y programas	3	4	3	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia de la estructura organizacional y la disponibilidad de información para la toma de decisiones.

Indicadores	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disponibilidad de información ágil y oportuna.	3	4	3	
Planeación estratégica.	3	3	3	
Estándares.	4	3	4	



- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la eficacia de la dirección en la administración, incluyendo la toma de decisiones y la implementación de programas de desarrollo.

Indicadores	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilidad en seguimiento y toma de decisiones.	3	4	4	
Desarrollo de programas de capacitación.	3	4	3	
Procesos para mejorar competencias y habilidades.	3	4	4	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Medir la capacidad de la organización para monitorear y evaluar sus operaciones y resultados.

Indicadores	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de la tecnología y herramientas	3	4	3	
Evaluación	3	3	3	

## DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	CHIRA RIVERO, GUILLERMO ENRIQUE
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( <input type="checkbox"/> )      Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input type="checkbox"/> )      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DERECHO EMPRESARIAL
<b>Institución donde labora:</b>	SUNAFIL
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Opinión de aplicabilidad:</b>	Aplicable ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Aplicable después de corregir ( <input type="checkbox"/> ) No aplicable ( <input type="checkbox"/> )



Firma del evaluador  
DNI: 40554945

<b>Nombre del juez:</b>	FERNANDEZ FIESTAS, FRIDA MARCELINA	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DERECHO CON MENCIÓN EN CIVIL Y COMERCIAL	
<b>Institución donde labora:</b>	SUNAFIL	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	
	Más de 5 años ( )	
<b>Opinión de aplicabilidad:</b>	Aplicable ( X )	
	Aplicable después de corregir ( )	
	No aplicable ( )	




Firma del evaluador  
DNI: 16418709

<b>Nombre del juez:</b>	ARELLANO UBILLUS, JUAN ENRIQUE	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD	
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAEN	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	
	Más de 5 años ( )	
<b>Opinión de aplicabilidad:</b>	Aplicable ( X )	
	Aplicable después de corregir ( )	
	No aplicable ( )	



Firma del evaluador  
DNI: 33655281

## Anexo: Autorización de la Municipalidad de Hualgayoc – Bambamarca.



### MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC



Bambamarca, 08 de mayo 2018

SEÑORES:

**PANDURO PARIHUAMAN, DIANA EVELYN  
ROJAS CALDERON, JOSE LORENZO**

**ASUNTO:** Autorización para investigación académica.

**REFERENCIA:** Solicitud de fecha 23 de abril 2018.

Es grato dirigirme a usted, en atención a la solicitud que han hecho llegar a mi despacho, en la cual solicitan realizar una investigación académica con los trabajadores de la Municipalidad de Hualgayoc – Bambamarca.

En tal sentido, se les autoriza a recopilar la información requerida siempre y cuando cumplan con las siguientes condiciones:

- No vulneren la información personal de los colaboradores.
- No interrumpan sus labores de atención.
- No publiquen información que pertenezca a la municipalidad.

En caso no cumplan con estas indicaciones, se tomarán medidas correctivas vinculadas al puesto que actualmente están ocupando.



Sin otro particular y habiendo cumplido con lo solicitado,

Cordialmente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC  
BAMBAMARCA  
  
Lic. Eddy León Domínguez Ruiz  
ALCALDE PROVINCIAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Alarcón Díaz Daysi Soledad , docente del curso de Diseño y Desarrollo del trabajo de investigación de la Escuela de Posgrado del Programa académico de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo de la filial Chiclayo, asesora del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

“Gestión administrativa y desempeño del personal de la municipalidad de Bambamarca” de los autores Rojas Calderon, Jose Lorenzo y Panduro Parihuaman, Diana Evelyn ,constato que la investigación, tiene un índice de similitud de 16% 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 el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Chiclayo, 20 de mayo 2023

Dra. Alarcón Díaz Daysi Soledad	
DNI: 41073751	
ORCID: 0000-0003-3724-479x	