



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión administrativa en el desempeño laboral de los
colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash,
2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Caceres Camahuali, Silvana Miluska (orcid.org/0000-0002-1396-0655)

ASESORES:

Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (orcid.org/0000-0003-0432-7855)

Dr. Alcalde Alvites, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8311-9917)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JARAMILLO OSTOS DENNIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024", cuyo autor es CACERES CAMAHUALI SILVANA MILUSKA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JARAMILLO OSTOS DENNIS FERNANDO DNI: 10754317 ORCID: 0000-0003-0432-7855	Firmado electrónicamente por: DJARAMILLOO el 08- 08-2024 10:36:31

Código documento Trilce: TRI - 0846717



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CACERES CAMAHUALI SILVANA MILUSKA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SILVANA MILUSKA CACERES CAMAHUALI DNI: 70503392 ORCID: 0000-0002-1396-0655	Firmado electrónicamente por: SCACERESCA el 03- 08-2024 22:35:45

Código documento Trilce: TRI - 0846715

DEDICATORIA

Dedico esta maestría con todo mi amor a mis padres y a mi abuelito Jorge, a quienes agradezco por su respaldo y amor incondicional. Gracias a ellos, soy una mujer perseverante y decidida a alcanzar mis objetivos; y a mí misma, por demostrarme que con esfuerzo se puede lograr todo lo que uno se propone.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios por darme salud y permitirme alcanzar mis metas.

Agradezco a mis padres y a mi abuelito Jorge, por todo su respaldo y amor incondicional.

Asimismo, agradezco a mis asesores, quienes me han brindado gran conocimiento en este camino académico.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, de la gestión administrativa y sus dimensiones de los colaboradores de una municipalidad en la región de Ancash, 2024.....	18
Tabla 2: Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, del desempeño laboral y sus dimensiones de los colaboradores de una municipalidad en la región de Ancash, 2024.	19
Tabla 3: Incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.	20
Tabla 4: Pseudo R cuadrado	20
Tabla 5: Estimación de los parámetros del modelo de gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.	20
Tabla 6: Incidencia de la <i>gestión administrativa en el desempeño en las tareas de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.</i>	21
Tabla 7: Pseudo R cuadrado	22
Tabla 8: Estimación de los parámetros del modelo de gestión administrativa en el desempeño en las tareas de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.	22
Tabla 9: Incidencia de la gestión administrativa en el desempeño contextual de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.....	23
Tabla 10: Pseudo R cuadrado	23
Tabla 11: Estimación de los parámetros del modelo de gestión administrativa en el desempeño contextual de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.	24
Tabla 12: Incidencia datos de la gestión administrativa en el rendimiento de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024	25
Tabla 13: Pseudo R cuadrado	25
Tabla 14: Estimación de los parámetros del modelo de gestión administrativa en el rendimiento de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.	26

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, durante el año 2024, a fin de aportar al objetivo de desarrollo sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico, el cual mejora el desempeño laboral público al promover condiciones dignas, desarrollo profesional y un entorno seguro. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo tipo básico con un diseño no experimental de corte transversal, correlacional – causal. La muestra estuvo conformada por 70 servidores públicos. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios: uno para medir la gestión administrativa, el cual tuvo 20 preguntas; y otro para evaluar el desempeño laboral, el cual consistió en 18 preguntas. Los resultados evidenciaron que existe una influencia significativa (45.6%) de la variable independiente sobre la variable dependiente de estudio, de acuerdo con la prueba de regresión logística se ha obtenido un nivel de significancia de $p=0.000 < 0.05$. Finalmente se concluyó que la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño de los colaboradores de la institución bajo estudio.

Palabras clave: Motivación, productividad, desarrollo profesional.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the incidence of administrative management on the work performance of employees of a municipality in the Ancash region, during the year 2024, in order to contribute to sustainable development goal 8: Decent work and growth. economic, which improves public work performance by promoting decent conditions, professional development, and a safe environment. The research adopted a basic quantitative approach with a cross-sectional, correlational-causal, non-experimental design. The sample was made up of 70 public servants. Two questionnaires were used to collect data: one to measure administrative management, which had 20 questions: and another to evaluate job performance, which consisted of 18 questions. The results showed that there is a significant influence (45.6%) of the independent variable on the dependent variable of the study. According to the logistic regression test, a significance level of $p=0.000 < 0.05$ has been obtained. Finally, it was concluded that administrative management significantly influences the performance of the collaborators of the institution under study.

Keywords: Motivation, productivity, professional development.

I. INTRODUCCIÓN

Una gestión eficaz y el óptimo desempeño son esenciales para el objetivo de desarrollo sostenible 8: trabajo decente y crecimiento económico. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 fomenta el desarrollo económico y garantiza empleos dignos. Una gestión administrativa sólida es clave para lograr este objetivo, ya que permite a las organizaciones utilizar de manera eficiente sus recursos humanos, materiales y financieros, optimizando así su productividad y competitividad. Además, una buena gestión administrativa fomenta un ambiente laboral agradable, con condiciones de trabajo decentes y oportunidades de capacitación para los empleados. Esto no solamente repercute positivamente en el estado físico y mental de los empleados, sino que también eleva sus ganas de trabajar y su dedicación hacia la organización, lo cual conlleva un mejor rendimiento en sus tareas laborales.

Un estudio del Banco Mundial (2022) encontró un aumento del 20% en la satisfacción y desempeño de los empleados públicos en 50 países en la última década. Este avance se debe a políticas más efectivas en recursos humanos y un mayor énfasis en el bienestar laboral. El Fondo Monetario Internacional definió la gestión administrativa laboral como la implementación de políticas y prácticas para mejorar el rendimiento del personal. Asimismo, el FMI destacó que una óptima gestión es fundamental para acrecentar el rendimiento laboral y aplicar efectivamente políticas gubernamentales (FMI, 2022).

A nivel Latinoamérica, un informe exhaustivo realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (2020), reveló que un 60% de los países de Latinoamérica carecen de sistemas que realicen la evaluación constante del rendimiento de los funcionarios del sector público, lo que dificulta la identificación de áreas de mejora. Por otro lado, un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) reveló que el 40% de los ciudadanos estaban satisfechos con la gestión administrativa de servicios públicos, mientras que el 35% la consideraba deficiente. De acuerdo con los estudios mencionados, en América Latina un alto porcentaje de países

carece de sistemas efectivos para evaluar el rendimiento de los empleados públicos, lo que obstaculiza la identificación de áreas de mejora e implementación de incentivos basados en el desempeño. Además, los ciudadanos expresan insatisfacción con la gestión administrativa de los servicios estatales y consideran deficiente el rendimiento de los empleados estatales.

En Perú, en los últimos años, se han realizado esfuerzos por reformar y modernizar la gestión pública, en línea con la creciente preocupación por lograr la eficacia en la administración pública, mejorar la eficiencia en servicios y priorizar las demandas ciudadanas. Por lo que, se han delegado competencias a gobiernos regionales y locales para mejorar el funcionamiento del estado. Asimismo, un estudio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023), reveló que el 62% de las entidades estatales con mejoras en gestión administrativa vieron un aumento promedio del 18% en el desempeño de sus servidores públicos. Esta investigación muestra lo importante que es invertir en la mejora continua de la administración pública como una estrategia efectiva para mejorar el rendimiento de los servidores públicos y, en última instancia, potenciar la capacidad del gobierno para alcanzar sus metas y atender las necesidades públicas.

La municipalidad bajo estudio afronta importantes desafíos en su gestión administrativa, lo cual está repercutiendo en el rendimiento de sus funcionarios públicos. Entre las principales dificultades se encuentran problemas de puntualidad que están afectando la operatividad de los servicios brindados a la ciudadanía. Además, se evidencia una carencia de planificación estratégica y objetivos definidos, situación que genera que los servidores no tengan una comprensión clara de los objetivos y metas del municipio. Asimismo, se identifica una comunicación deficiente, los cambios en las políticas y procedimientos municipales no se comunican de manera efectiva a todos los empleados, lo que provoca confusiones y malentendidos en la ejecución de tareas, así como la falta de claridad en las responsabilidades. Este estudio es fundamental para motivar al personal, aumentar la eficiencia, alinear los esfuerzos con los objetivos estratégicos,

optimizar los recursos y tomar decisiones informadas que conduzcan a una mejor gestión y servicios para la comunidad.

Esta investigación abordó como problema general: ¿Cuál es la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de Ancash en 2024? Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño de tareas, desempeño contextual y rendimiento de los colaboradores de una municipalidad de Ancash, 2024?

Este estudio se fundamentó bajo una justificación teórica, ya que proporcionara una base sólida para el estudio al explicar cómo contribuyo al conocimiento existente en el campo. Asimismo, amplió la comprensión teórica del problema de investigación y proporcionara una base para futuras investigaciones. En lo referente a la justificación metodológica, esta proporcionó los cimientos sólidos necesarios para estructurar y llevar a cabo de manera adecuada el estudio investigativo, asegurando que los métodos elegidos sean apropiados, éticos y viables para abordar las preguntas de investigación y aportar al progreso del conocimiento en el área. Este estudio tiene también una justificación práctica importante, ya que ayudará a detectar los problemas que puedan aparecer en relación con las variables investigadas.

Este trabajo será un referente para estudios futuros, ya que aportará a mejorar nuevos conocimientos sobre las variables analizadas. Este estudio buscó proponer recomendaciones específicas para mejorar estos procesos y promover prácticas que maximicen el potencial humano y la eficacia operativa en el organismo.

El objetivo general de este estudio fue determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024; de esta finalidad principal se desprenden los siguientes objetivos específicos: Determinar la incidencia de

la gestión administrativa en el desempeño de tareas, desempeño contextual y rendimiento de los colaboradores del organismo bajo estudio.

Aguilar (2021) analizó cómo la gestión administrativa influye en el desempeño del personal sanitario en Apurímac. Utilizó un diseño no experimental de metodología cuantitativa correlacional. El 79% de los empleados tuvo un desempeño medio. Además, se encontró que la gestión administrativa influyó en el desempeño laboral en un 67%. Por su parte, Colonia (2023) examinó cómo la gestión administrativa influye en el rendimiento docente en una institución en Ancash. Usó un diseño experimental transversal, correlacional y causal. Concluyendo que, el análisis de regresión logística ordinal indicó que la gestión administrativa influye significativamente el desempeño docente, con un nivel de 0.00.

Alvarado (2022) buscó identificar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño de empleados en una Red de Salud en Otuzco. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, específicamente correlacional causal. El 38% de los funcionarios que ven la primera variable como deficiente también presentan bajo rendimiento laboral. Se obtuvo un p de 0.000, indicando alta significancia. La investigación de Damián (2020) buscó determinar la influencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral en una unidad ejecutora de la Policía Nacional del Perú en el año 2020. Se utilizó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo explicativo-causal. La variable independiente influyó significativamente en el desempeño de la entidad. Esta conclusión se basó en un análisis de regresión logística. En resumen, la institución actualiza su estructura organizacional y tiene personal capacitado. El estudio de Damián destacó que una gestión administrativa eficaz y la formación del personal fueron clave para mejorar el rendimiento laboral.

Asimismo, Cabello (2021) investigó cómo la adecuada administración influyó en el desempeño laboral en la DRTPE de Huánuco. El estudio cuantitativo no experimental analizó la relación causa-efecto entre varias variables relevantes. Concluyendo que, la variable independiente influye significativamente en el desempeño de los servidores estatales.

En el ámbito internacional, Quiroga (2021) analizó el impacto de la gestión administrativa en el rendimiento laboral de Cantera 'Rigot S.A.' La investigación cuantitativa de diseño no experimental reveló que la gestión administrativa de la empresa es moderadamente eficiente. No obstante, se detectaron problemas preocupantes, como un aumento del 100% en el ausentismo durante el tercer mes en comparación con el anterior, y un índice de desgaste del 42.5%, que idealmente debería ser inferior al 25%.

De acuerdo con Taraguay (2019), el propósito de su estudio fue analizar de qué manera la gestión administrativa influye en el desempeño laboral dentro de uno de los sectores del Gobierno Municipal del Cantón Caluma. El presente estudio fundamentó su análisis en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental. Se concluyó que el equipo del personal administrativo no se encontró adecuadamente organizado ni cuenta con la motivación necesaria para llevar a cabo sus funciones correctamente. Además, fue evidente que este grupo careció de las estrategias administrativas adecuadas que hubieran podido contribuir significativamente a mejorar tanto su rendimiento como su desempeño en el ámbito laboral.

Núñez (2022) analizó la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de La Troncal en 2019. El estudio empleó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Se encontró una correlación significativa de 0.798 entre las variables. A su vez, el autor Echevarría (2021) buscó determinar la correlación entre procesos administrativos y el desempeño laboral. La investigación fue cuantitativa, con un diseño no experimental. El análisis reveló un coeficiente de correlación de Pearson de 0,834. La conclusión se sustentó en el alto coeficiente de correlación, respaldando la existencia de una relación significativa entre ambas variables de la institución mencionada.

Finalizando la revisión de estudios internacionales, Arévalo et al. (2022), analizaron la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en centros educativos de El Dorado en 2019. Se realizó una investigación básica y no experimental con 85 participantes. Los hallazgos

mostraron una correlación débil positiva, con un coeficiente de Spearman de 0.350** y p-valor de 0.001. Los investigadores señalaron que, aunque hay una relación significativa pero débil entre las variables, otros factores podrían influir más en el desempeño laboral que la gestión administrativa eficaz.

La administración es un terreno que abarca múltiples disciplinas, apoyándose en una variedad de perspectivas teóricas para analizar y optimizar el funcionamiento eficaz de una organización. Seguidamente, se expuso algunos marcos teóricos generales vinculados a la primera variable que se examina en este estudio.

Henri Fayol introdujo la teoría de la administración, según Chiavenato (2014). La cual se centraba en los principios esenciales de la gestión, tales como la fragmentación de las tareas, la autoridad y la coordinación. Además, sostenía que la administración era una disciplina que podía aprenderse y enseñarse, y que sus principios eran aplicables a todo tipo de organizaciones. Las ideas pioneras de Fayol en el campo de la gestión sentaron las bases para el posterior desarrollo de muchas otras teorías administrativas.

Por otro lado, la teoría de la Burocracia elaborada por Max Weber en el año 1947, citada por Ramió (2020), destaca la importancia de una estructura organizativa jerárquica, reglas y procedimientos formales, y la especialización del trabajo. Según Weber, algunas características clave de las organizaciones burocráticas eran la división de tareas en roles laborales especializados, una estructura jerárquica bien definida de autoridad, la aplicación de normas y procedimientos imparciales en las relaciones interpersonales, el establecimiento de sistemas meritocráticos para la selección y promoción del personal, y la especialización de los miembros en áreas específicas de conocimiento y habilidades. Además, esta teoría analiza los aspectos estructurales y normativos de la gestión administrativa, los cuales pueden impactar en el desempeño de los empleados.

De la misma manera, la teoría de relaciones humanas ha sido objeto de citación y análisis por varios autores en tiempos recientes. Uno de ellos,

Stephen Robbins, quién destaca la relevancia de estos estudios al evidenciar como influye los factores humanos y sociales en el desempeño, más allá de los aspectos económicos. también evidenciaron la relevancia de los grupos informales en el comportamiento de los trabajadores y su efecto en la eficiencia. Asimismo, la importancia de que los directivos tomen en cuenta tanto los aspectos humanos y sociales del trabajo como los aspectos estructurales y técnicos (Robbins,2019).

Siguiendo con las teorías sustantivas relacionadas con la gestión administrativa, la cual guarda un fuerte vínculo con el concepto de estrategia organizacional. Esta noción implica una serie de acciones planificadas para alcanzar metas dentro de la entidad. A partir de la segunda mitad del siglo pasado, este concepto comenzó a ser introducido y difundido en las organizaciones con el fin de mejorar su desempeño en un contexto marcado por cambios económicos, políticos y sociales, lo que llevó al reconocimiento de sus estándares y principios que han evolucionado a lo largo del tiempo (Balcázar, 2020).

El autor Münch (2020) definió la gestión administrativa como las actividades de los líderes en el proceso administrativo. Además, resaltó que es un conjunto de tareas interrelacionadas. Enfocarse en estas fases permite a los directivos mantener control y eficiencia. Es un método para gestionar recursos y operaciones.

Según Loza y Campos (2019), la gestión administrativa refleja la capacidad de un organismo para definir sus objetivos en relación con las metas propuestas, utilizando los recursos disponibles de manera eficaz. En esencia, implica la habilidad para usar racionalmente los bienes para alcanzar las metas establecidas, destacando la importancia de estos recursos y su uso adecuado para cumplir cada objetivo propuesto.

De acuerdo con Paytel (2023), la gestión administrativa es clave para que instituciones y organizaciones sean productivas y alcancen sus objetivos. Asimismo, se determinó como el proceso sistemático de gestionar las

operaciones de una organización para alcanzar un objetivo específico mediante las funciones de planificación, organización, control y dirección de dichas operaciones. En síntesis, la habilidad para manejar los recursos de manera efectiva, tomar decisiones bien fundamentadas y ajustarse a los cambios del entorno son aspectos esenciales que subrayan la importancia continua.

Para entender la variable independiente de estudio, se utilizó como referentes principales a los autores Robbins y Coulter (2021), quienes en su libro dimensionaron la primera variable de estudio en: planificación, organización, dirección y control.

Conforme con Robbins y Coulter (2021), la dimensión planificación consiste en determinar objetivos, crear estrategias y elaborar planes para coordinar las actividades. Asimismo, Daft (2017), afirmó que la planeación implica fijar objetivos, diseñar estrategias y crear planes para organizar y coordinar las funciones. Desde otra perspectiva, Jones y George (2019) definen que, la planificación es el proceso de fijar objetivos y determinar la mejor manera de alcanzarlos. Es la función principal de la gestión, ya que constituye la base para todas las demás funciones administrativas.

En concordancia con los autores Robbins y Coulter (2021), la organización consiste en definir las tareas a realizar, asignar responsables, agrupar las actividades, establecer las líneas de autoridad y decidir dónde se tomarán las decisiones. Asimismo, Daft (2017), comentó que la organización implica identificar las actividades a realizar, asignar responsabilidades, estructurar cómo se agruparán estas tareas, establecer las líneas de autoridad y definir los lugares donde se tomarán decisiones. Por otro lado, Mendoza (2017) sostuvo que la organización es clave en la gestión administrativa, al estructurar y distribuir eficazmente recursos para lograr objetivos. En el contexto de la gestión administrativa, la organización implica establecer estructuras formales, asignar responsabilidades, coordinar actividades y establecer sistemas de comunicación interna.

Además, según Robbins y Coulter (2021), la dimensión dirección implica orientar e influir en las acciones de los individuos dentro de un equipo o en toda la organización en relación con sus responsabilidades. Desde otra perspectiva, Griffin y Phillips (2020), indicaron que la dirección consiste en un conjunto de procesos destinados a lograr que los integrantes colaboren en promover los intereses de esta. Para ello, resulta fundamental aplicar estrategias de motivación apropiadas y fomentar una comunicación efectiva que permita transmitir las directrices y alinear a las personas en torno a las metas comunes.

En última instancia, Robbins y Coulter (2021) hicieron un énfasis especial en que la dimensión del control abarca la supervisión y vigilancia minuciosa de las tareas realizadas, con el objetivo primordial de asegurar que dichas actividades se realicen de acuerdo con lo que se había proyectado inicialmente. De una manera similar, Daft (2017) argumentó que el proceso de control es la observación de la realización de las actividades, la comparación de los resultados alcanzados con respecto a los objetivos previamente establecidos. La dimensión del control se presenta como un elemento esencial dentro de la gestión administrativa, dado que se extiende sobre la evaluación exhaustiva y la supervisión cuidadosa de todas las actividades realizadas.

Comprender a fondo el concepto de desempeño laboral es de vital importancia, dado que guarda una estrecha relación con factores clave como la eficiencia, satisfacción laboral y metas organizacionales. A continuación, se examinaron algunas de las principales teorías generales vinculadas a esta segunda variable de estudio.

Las bases teóricas que respaldan la segunda variable de estudio se originan en la teoría científica administrativa desarrollada por Frederick Taylor, quién fue uno de los pioneros en investigar científicamente la productividad en el trabajo. Taylor abogaba por la simplificación de las tareas para aumentar el rendimiento, proponiendo que los gerentes asignaran roles a los empleados de acuerdo con sus habilidades, para luego capacitarlos y

supervisarlos de cerca para asegurar su eficacia. Aunque esta teoría no es ampliamente aceptada en la actualidad, destacó ante los líderes la importancia de la eficiencia laboral a través de la preparación adecuada y el trabajo en equipo.

La teoría general relacionada es la de la Jerarquía de Necesidades de Maslow. La teoría propuso que se jerarquizan primero satisfacer las básicas antes de poder alcanzar necesidades superiores. La jerarquía influye en el rendimiento laboral, ya que los empleados motivados por necesidades superiores suelen desempeñarse mejor.

Para concluir con las teorías generales del desempeño laboral, encontramos la Teoría de las Expectativas de Vroom, citado por (Colquitt et al., 2019), en donde se sugiere que el desempeño en el trabajo está determinado por la motivación, la cual se basa en la valencia (importancia que el individuo le asigna a una recompensa), la expectativa (creencia de que el esfuerzo llevará al éxito) y la instrumentalidad (percepción de que el éxito conducirá a la recompensa). Asimismo, se argumentó que "la motivación es un proceso que guía la elección entre diferentes formas de actividad voluntaria". En general, esta teoría proporciona una comprensión clara y su importancia para comprender el comportamiento en el lugar de trabajo.

En el marco de las teorías más concretas relacionadas con la segunda variable en estudio, se puede entender al desempeño laboral como el conjunto integral de actividades y el proceder que un empleado tiene, la capacidad de controlar y gestionar, los cuales, a su vez, contribuyen de manera significativa al alcance del cumplimiento de los objetivos organizacionales, según lo expuesto por (Henry y Parola, 2021). Este concepto pone de manifiesto la importancia crucial que tiene evaluar el rendimiento, teniendo en cuenta las contribuciones concretas y palpables que llevan al éxito general de la organización o entidad en cuestión.

Según Pradhan y Jena (2023), la productividad laboral se refiere a la efectividad de funciones específicas realizadas por los empleados para lograr

los objetivos organizacionales. En general, estos autores enfatizan la importancia de considerar tanto el comportamiento como el desempeño al evaluar el desempeño laboral, así como la importancia de establecer expectativas claras para los empleados.

Para Cascio (2012), el desempeño laboral se basó en las acciones del empleado alineadas con los objetivos de la institución en la cual trabajan, y se evalúa mediante métricas como la productividad, la calidad del trabajo y la puntualidad. Esto implica que el éxito del empleado se evalúa según su habilidad para ayudar a alcanzar las metas organizacionales. Además, la evaluación del desempeño se lleva a cabo mediante indicadores tangibles como la productividad, la calidad del trabajo y la puntualidad, lo que sugiere que estas son áreas críticas para medir el rendimiento laboral.

Como características del desempeño laboral, de acuerdo con Mone y London (2018), basándose en el trabajo realizado por McClelland en el año 1973, resaltan la orientación al logro como una característica fundamental del desempeño laboral, lo que sugiere que los empleados exitosos tienen una fuerte motivación para alcanzar metas y superar desafíos. Además, destacan la importancia del autocontrol y la capacidad de gestión del tiempo como características que influyen en el rendimiento. Finalmente, se enfatiza la innovación y la creatividad como características esenciales para el desempeño laboral, lo que sugiere que los empleados exitosos pueden encontrar soluciones nuevas y efectivas para problemas laborales. Estas características son aspectos clave del desempeño laboral que pueden impulsar el éxito en el trabajo.

En concordancia con Pulakos et al. (2019), en un entorno cada vez más competitivo, el rendimiento de los funcionarios es vital para alcanzar los objetivos de una entidad, ya que empleados altamente eficaces pueden marcar la diferencia. Esto quiere decir que, los colaboradores altamente eficaces no solo cumplen con sus responsabilidades de manera óptima, sino que también pueden marcar la diferencia en términos de productividad y calidad de su trabajo.

Con el fin de analizar de manera integral la variable desempeño laboral, los autores Koopmans et al. (2011) proponen un marco de referencia que divide su evaluación en tres dimensiones fundamentales: el desempeño en las tareas específicas del cargo, el desempeño contextual relacionado con conductas y aportes que trascienden el rol formal, y el rendimiento general alcanzado por el empleado. Esta perspectiva multidimensional permite obtener una visión más completa.

El desempeño de tareas es la eficacia con la que un empleado realiza sus funciones. Estas tareas están ligadas a la producción de productos o servicios de la entidad. Además, Ramos-Villagrasa et al. (2019) señala que el desempeño de tareas incluye comportamientos reconocidos que contribuyen a la organización. Por otro lado, Harari y Visessvaran (2018) señalan, según Borman y Motowidlo (1997), que el desempeño laboral abarca tanto la tarea como el desempeño contextual, que incluye cooperación, persistencia y compromiso. Esto garantiza que las actividades de los colaboradores estén en línea con la estrategia y el éxito a largo plazo del organismo.

El desempeño contextual son acciones que mejoran el entorno laboral en el cual se lleva a cabo el trabajo técnico nuclear (Koopmans et al. 2011). Asimismo, Ramos-Villagrasa et al. (2019), afirmaron que, el desempeño contextual comprende comportamientos que respaldan al ámbito organizacional y social necesario para el funcionamiento del núcleo técnico del trabajo. Es por ello que, estas conductas, que van más allá de las obligaciones laborales, son cruciales para el funcionamiento eficaz de las organizaciones y, por lo tanto, deberían tenerse en cuenta al evaluar el desempeño de los empleados.

Respecto a la dimensión rendimiento, Koopmans et al. (2011) definieron el rendimiento como un constructo multidimensional que abarca tanto los comportamientos directamente relacionados con las tareas centrales del puesto (desempeño de tarea) como aquellos comportamientos más amplios

que facilitan un entorno laboral efectivo (desempeño contextual). Además, Aguinis (2019), define al rendimiento como el valor total anticipado para la organización de las acciones conductuales específicas que un individuo realiza durante una etapa determinada.

Para finalizar, se planteó la hipótesis principal de que existe incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024; de donde derivan las siguientes hipótesis: Existe incidencia de la gestión administrativa en el desempeño de tareas, desempeño contextual y rendimiento de los colaboradores del organismo bajo estudio.

II. METODOLOGÍA

El estudio fue básico ya que buscó aumentar el entendimiento de fenómenos observables, sin una aplicación práctica inmediata (Becerra, 2012). Asimismo, este estudio adoptó un enfoque cuantitativo para analizar estadísticamente los datos (Bernal, 2010).

El estudio fue no experimental, debido a que no se manipuló ninguna de las variables de esta investigación. En cambio, el enfoque estuvo puesto en observar y describir los fenómenos tal como se manifiestan de forma natural. Específicamente, de corte transversal, lo que significa que la recolección de datos ocurrió en un solo momento, sin involucrar un seguimiento a lo largo del tiempo. De esta manera, se obtuvo una captura de la situación en un punto específico para su posterior análisis (Castillo y Torregrosa, 2013).

De acuerdo con Bernal (2010), el estudio fue de nivel correlacional causal. Este tipo de investigación se examinó en un período de tiempo específico. Si bien estos estudios implican descripciones, no se enfocan en variables individuales, sino en las relaciones entre ellas, ya sean correlacionales o causales. En otras palabras, se buscó identificar y analizar la asociación o vínculo de causalidad que pudiera existir entre las variables involucradas en la investigación.

La gráfica es:

M \longrightarrow OX \longrightarrow OY

Donde:

M : Muestra de estudio

OX : Observación de la variable independiente: gestión administrativa

OY : Observación de la variable dependiente: desempeño laboral

\longrightarrow : Relación causa – efecto

Según lo informado por Robbins y Coulter (2021), la definición conceptual de gestión administrativa se refiere a un conjunto de procedimientos relacionados con la planificación, organización, gestión y control de todos los recursos disponibles, así como las diversas actividades dentro de una organización. Este proceso tiene como objetivo la implementación óptima y efectiva de las metas trazadas por la organización, asegurando así no sólo el uso efectivo de los recursos sino también la eficiencia de sus trabajadores.

Definida operativamente, la gestión administrativa contempla la planificación, organización, gestión y control de recursos para alcanzar las metas de una organización.

La conceptualización de la segunda variable estudiada, tal como la describen Koopmans et al. (2011), presenta un análisis detallado y riguroso sobre cómo se entiende esta dimensión en el contexto profesional. Según el estudio, se hace referencia a la totalidad de comportamientos y acciones que llevan a cabo los empleados, los cuales son esenciales y juegan un papel crucial para que la organización pueda alcanzar los objetivos que ha establecido previamente.

Como definición operacional, el desempeño laboral es la capacidad de un empleado para realizar eficientemente sus tareas y responsabilidades propias de su puesto y rol asignado dentro de la organización. Se utilizó las siguientes dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y rendimiento, utilizando una escala de medición ordinal.

El estudio incluyó una población de 70 trabajadores que están empleados en diversas áreas y departamentos del centro de estudio. Los criterios de inclusión fueron: trabajadores con contrato vigente al momento del estudio, trabajadores que laboran a tiempo completo o parcial, trabajadores de todas las categorías, cargos y niveles jerárquicos y locadores de servicio. Por otra parte, los criterios de exclusión fueron: trabajadores con licencias prolongadas, practicantes o pasantes.

Se realizó la investigación con 70 colaboradores, una muestra significativa y manejable que no requiere estrategia de muestreo. Según Hernández et al. (2018), la muestra representa bien a la población por sus características similares.

La unidad de análisis estuvo compuesta por todos los servidores públicos que sean seleccionados para integrar la muestra del estudio de investigación.

La recopilación de información se realizó mediante encuestas, según Escalante y Caldera (2008), esta metodología consiste en recolectar datos de la población sobre el problema en estudio. Los datos se recolectan mediante preguntas estandarizadas para una muestra representativa o toda la población. El cuestionario fue un recurso complementario a la técnica mencionada.

Se realizó una validez de contenido de las herramientas utilizadas mediante la participación de expertos. Este proceso tuvo como objetivo garantizar que los elementos fueran comprensibles, relevantes y adecuados. Los expertos en el campo de investigación examinaron la validez, calidad y claridad de cada uno de los elementos que conformaban las distintas herramientas. Acorde con, Hernández et al. (2014), la validez evalúa qué tan bien un instrumento mide el área específica que se busca evaluar.

Con el objetivo de garantizar y establecer un nivel apropiado de confiabilidad en los resultados obtenidos, se realizó una prueba piloto, la cual involucró un total de 15 trabajadores. Para la evaluación de la herramienta utilizada en este proceso, se aplicó el estadístico conocido como Alfa de Cronbach, que es especialmente útil en situaciones donde se dispone de una escala ordinal. Esto puso de manifiesto su capacidad de ser confiable, ya que se utilizó en diversas mediciones, las cuales produjeron resultados que fueron consistentes y se mostraron bastante similares entre sí.

El examen detallado de la fiabilidad de los dispositivos de medición utilizados en el estudio produjo resultados que son altamente consistentes y confiables. La variable que fue considerada como independiente presentó un

coeficiente Alfa de Cronbach que alcanzó un valor significativo de 0,953. Por otro lado, el desempeño logró obtener un resultado ligeramente superior, con un valor de 0,954. Los índices que se han obtenido mostraron una notable y elevada consistencia interna para las dos variables que han sido objeto de estudio.

El proceso para obtener los datos requeridos para la encuesta fue el siguiente: (1) Se obtuvo el permiso del organismo bajo estudio (2) Se informó a los colaboradores sobre el propósito del estudio mediante documentación y explicaciones verbales para obtener su consentimiento informado (3) Por último se recopiló la información y se preparó para el análisis de datos.

El estudio se enfocó en examinar y detallar la información recopilada mediante el uso de tablas que muestran frecuencias y porcentajes. Este enfoque se adoptó para garantizar una descripción completa de las variables bajo estudio. Luego, se procedió a poner a prueba las hipótesis planteadas aplicando un modelo estadístico de regresión logística ordinal. Finalmente, la información recopilada se mostró mediante tablas y gráficos.

Los aspectos éticos involucrados en la investigación han sido de gran importancia para asegurar no sólo la confiabilidad de los métodos utilizados sino también la validez de los resultados. La investigación se realizó con total objetividad, permitiendo la recolección de datos confiables y precisos, manteniendo así la integridad de la información. Se han considerado los siguientes principios: confidencialidad, el completo anonimato de la identidad de la institución y de los participantes en este estudio.

Por último, de acuerdo con el marco normativo que regula y dirige las operaciones y actividades de la Universidad César Vallejo, que incluye el Reglamento de Grados y Títulos, la Resolución que ha sido emitida por el Vicerrectorado de Investigación, que lleva el número 062-2023. Asimismo, se tomaron en cuenta tanto el Reglamento de Propiedad Intelectual como el Código de Ética 0340-2021.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

La primera tabla, se divide en 3 categorías: bajo, (valores < 60), medio (61 – 72) y alto (>85). En esa misma línea, se observó que el nivel de gestión administrativa logró alcanzar un porcentaje del 65.7%. En el ámbito de la planificación, se puede observar que el 57.1% corresponde a un nivel medio, mientras que un 22.9% se situó en nivel bajo. Un total del 47.1% de los encuestados se encuentran en un nivel moderado en lo que respecta dimensión organización. La dimensión dirección presenta un porcentaje del 58.6% al alcanzar un nivel medio. Finalmente, se observó que la dimensión de control presenta un equilibrio notable, ya que los niveles correspondientes a medio alcanzan un porcentaje del 50%, mientras que los niveles altos se sitúan en un 42.9%.

Tabla 1:

Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, de la gestión administrativa y sus dimensiones de los colaboradores de una municipalidad en la región de Ancash, 2024

	GESTIÓN									
	ADMINISTRATIVA		PLANIFICACIÓN		ORGANIZACIÓN		DIRECCIÓN		CONTROL	
Bajo	5	7,2%	14	20,0%	10	14,3%	19	27,1%	5	7,1%
Medio	19	27,1%	40	57,1%	33	47,1%	41	58,6%	35	50,0%
Alto	46	65,7%	16	22,9%	27	38,6%	10	14,3%	30	42,9%
Tota	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Fuente: Elaboración propia

La segunda tabla, se divide en 3 categorías: bajo, (valores < 60), medio (61 – 70) y alto (>80). En cuanto al desempeño laboral, se muestra un equilibrio notable, ya que se observa que un 45.7% de los empleados se sitúan en niveles medio, mientras que un porcentaje cercano, del 44.3%, se ubica en el nivel alto. En todos los aspectos que fueron objeto de evaluación, predomina el nivel medio, con porcentajes que fluctúan entre un 48.6% y un 54.3%. El desempeño

contextual presenta el mayor porcentaje de nivel bajo (32.8%) y el menor de nivel alto (12.9%). Por último, el rendimiento y el desempeño en la tarea muestran patrones similares, con una clara predominancia del nivel medio.

Tabla 2:

Distribución de frecuencias absoluta y porcentual, del desempeño laboral y sus dimensiones de los colaboradores de una municipalidad en la región de Ancash, 2024.

	DESEMPEÑO LABORAL		DESEMPEÑO EN LA TAREA		DESEMPEÑO CONTEXTUAL		RENDIMIENTO	
Bajo	7	10,0%	19	27,1%	23	32,8%	16	22,8%
Medio	32	45,7%	35	50,0%	38	54,3%	34	48,6%
Alto	31	44,3%	16	22,9%	9	12,9%	20	28,6%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Fuente: Elaboración propia

3.2. Resultados Inferenciales

Prueba de hipótesis

Ho: No existe incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

H1: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

En la tabla 3, el valor del Chi cuadrado calculado es de 34.370, y el correspondiente p-valor obtenido en el análisis es de 0.000. Esto indica una significancia estadística notable. El p-valor que es inferior a 0.05, rechazando la hipótesis nula, lo que implica que existe una dependencia significativa entre las variables de estudio. En la cuarta tabla, la evaluación realizada mediante el pseudo R cuadrado indicó que la gestión administrativa incide en el desempeño de los empleados, alcanzando un porcentaje del 45.6%, tal como se establece por el coeficiente de Negalkerke.

Tabla 3:

Incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	46,378			
Final	12,008	34,370	2	,000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4:

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,388
Nagelkerke	,456
McFadden	,259

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, en los resultados se observó que, [DL=1], la estimación es de -4.103 con un valor < 0.000 indicando alta significancia estadística, mientras que para [DL=2], la estimación es de -0.291. La estimación para [GA=1] es -24.836, lo que implica que una gestión administrativa baja está fuertemente asociada con un desempeño laboral reducido, teniendo como nivel de significancia de 0,013. Para [GA=2] es -1486, sugiriendo que una gestión administrativa media también se relaciona con un desempeño laboral más bajo. Finalmente, [GA=3] se utiliza como punto de referencia, lo que implica que niveles más altos de gestión administrativa están asociados con un mejor desempeño.

Tabla 5:

Estimación de los parámetros del modelo de gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DL = 1]	-4,103	,790	27,010	1	,000	-5,651	-2,556
	[DL = 2]	-,291	,297	,961	1	,327	-,873	,291
Ubicación	[GA=1]	-24,636	,000	.	1	.	-24,636	-24,636
	[GA=2]	-1,486	,596	6,216	1	,013	-2,653	-,318
	[GA=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Fuente: Elaboración propia

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe incidencia de la gestión administrativa en el desempeño de tareas de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

H₁: Existe incidencia de la gestión administrativa en el desempeño de tareas de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

En la sexta tabla, se determinó que el valor calculado del estadístico chi-cuadrado es 19.304, lo que indica un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,05$). Esto nos proporcionó evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que existe independencia entre las variables analizadas en este estudio. En la tabla 7, se mostró que la variable independiente influye significativamente el desempeño de la tarea y este efecto se estima en un 27,6% según el coeficiente de Nagelkerke.

Tabla 6:

Incidencia de la gestión administrativa en el desempeño en las tareas de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	32,804			
Final	13,500	19,304	2	,000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7:
Pseudo R cuadrado

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,241
Nagelkerke	,276
McFadden	,133

Fuente: Elaboración propia

La tabla 8, muestra que los umbrales para DET=1 y DET=2 son significativos, indicando distinción entre niveles de desempeño. La gestión administrativa tiene una influencia significativa, donde el nivel bajo (GA=1) tiene un efecto negativo (-22.628), y el nivel medio (GA=2) también muestra un efecto negativo significativo (-1.225) comparado con el nivel alto (GA=3) que sirve como referencia. Estos resultados sugieren que existe influencia de la variable independiente en el desempeño de tareas de los funcionarios de un municipio de la región de Ancash, 2024. En términos de significancia, todos los p-valores son menores a 0.05, lo que indica que todos los parámetros son estadísticamente significativos.

Tabla 8:
Estimación de los parámetros del modelo de gestión administrativa en el desempeño en las tareas de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DET = 1]	-1,741	,384	20,549	1	,000	-2,494	-,988
	[DET = 2]	,838	,312	7,218	1	,007	,227	1,450
Ubicación	[GA=1]	-22,628	,000	.	1	.	-22,628	-22,628
	[GA=2]	-1,225	,552	4,930	1	,026	-2,306	-,144
	[GA=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Fuente: Elaboración propia

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe incidencia de la gestión administrativa en el desempeño contextual de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

H₁: Existe incidencia de la gestión administrativa en el desempeño contextual de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

En la tabla número 9, se observa que el estadístico Chi-cuadrado es de 15.561, y la significancia es 0.000. Este resultado nos proporciona la base para poder rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables en cuestión. Esto implica que la gestión administrativa juega un papel muy relevante en el desempeño contextual en la institución bajo. Por otro lado, en la tabla 10, se determinó que la variable independiente influye en el desempeño contextual al 23,3% según el coeficiente de Nagelkerke.

Tabla 9:

Incidencia de la gestión administrativa en el desempeño contextual de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28,581			
Final	13,019	15,561	2	,000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10:

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,199
Nagelkerke	,233
McFadden	,116

Fuente: Elaboración propia

La tabla 11, presentó los resultados de un modelo de regresión logística ordinal sobre la influencia de la gestión administrativa en el desempeño contextual. Los umbrales para DC=1 y DC=2 son significativos ($p < 0.05$). La gestión administrativa de nivel bajo (GA=1) afecta negativamente en -21.348. El nivel medio (GA=2) muestra un (-1.030) con significancia ($p = 0.061$). El nivel alto de GA (GA=3) sirve de referencia. Los resultados indican que una baja gestión administrativa se relaciona con un menor desempeño contextual, aunque no es significativa en todos los niveles

Tabla 11:

Estimación de los parámetros del modelo de gestión administrativa en el desempeño contextual de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DC = 1]	-1,312	,348	14,183	1	,000	-1,994	-,629
	[DC = 2]	1,597	,376	18,039	1	,000	,860	2,333
Ubicación	[GA=1]	-21,348	,000	.	1	.	-21,348	-21,348
	[GA=2]	-1,030	,550	3,506	1	,061	-2,108	,048
	[GA=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Fuente: Elaboración propia

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe incidencia de la gestión administrativa en el rendimiento de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

H₁: Existe incidencia de la gestión administrativa en el rendimiento de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

De acuerdo con la tabla 12, se observa que el valor correspondiente al estadístico Chi-cuadrado es de 18,279. Asimismo, se muestra una significancia de 0.000, lo que implica que se rechaza la hipótesis nula planteada en el estudio. Por otro lado, en la tabla 13, de acuerdo con el coeficiente de Nagelkerke, se ha

encontrado que la gestión administrativa ejerce una influencia significativa en el rendimiento de los colaboradores que fueron objeto de este estudio, alcanzando un porcentaje del 26.2%. Esto sugiere que una adecuada administración puede desempeñar un rol de vital importancia en el desempeño de los empleados bajo análisis.

Tabla 12:

Incidencia datos de la gestión administrativa en el rendimiento de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	32,071			
Final	13,792	18,279	2	,000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13:

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,230
Nagelkerke	,262
McFadden	,125

Fuente: Elaboración propia

La tabla número 14, en lo que respecta al umbral [R=1], la estimación es de -1.856, altamente significativa ($p < 0.05$). Para [R=2], se obtuvo una estimación de 0.813, también significativa ($p = 0.041$). En la estimación para [GA=1] es de -22.670, y para [GA=2] es de -0.774, no significativa ($p = 0.147$) con un intervalo de confianza entre -1.821 y 0.272. (GA=3) se utiliza como punto de referencia. Los hallazgos muestran que una gestión administrativa que se sitúa en niveles más bajos generalmente está relacionada con un rendimiento que también es inferior.

Tabla 14:

Estimación de los parámetros del modelo de gestión administrativa en el rendimiento de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

Estimaciones de parámetro

		Estimación n	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[R = 1]	-1,856	,390	22,683	1	,000	-2,619	-1,092
	[R = 2]	,613	,301	4,159	1	,041	,024	1,202
Ubicación	[GA=1]	-22,670	,000	.	1	.	-22,670	-22,670
	[GA=2]	-,774	,534	2,103	1	,147	-1,821	,272
	[GA=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Fuente: Elaboración propia

IV. DISCUSIÓN

En el ámbito municipal, la eficacia de los procesos administrativos juega un papel determinante en el rendimiento de los empleados. Particularmente en Perú, donde los gobiernos locales se enfrentan a obstáculos como procedimientos excesivamente complejos, escasez de medios y prácticas deshonestas, una gestión administrativa competente puede generar un cambio notable en la eficiencia laboral y el bienestar del servidor público. Este estudio muestra la importante influencia de la administración en el rendimiento de los funcionarios de la entidad bajo estudio. Asimismo, se analizó en detalle los hallazgos principales, contrastándolos con la literatura existente y explorando sus implicaciones para la práctica administrativa y el desarrollo organizacional.

El análisis realizado durante el presente año se centró en examinar de forma minuciosa y exhaustiva la forma en que la gestión administrativa influye directamente en el desempeño de los funcionarios de un municipio que se encuentra situada en la región de Ancash. Este estudio profundizó en una variedad de factores y dinámicas diversas que juegan un papel significativo en la eficiencia y efectividad del desempeño de los empleados dentro de dicha institución. Conforme a un análisis que se llevó a cabo mediante la técnica de regresión logística ordinal, se ha logrado establecer que la gestión administrativa ejerce una influencia considerable y significativa de 45.6 % en el desempeño de los colaboradores bajo estudio, Asimismo, se encontró un nivel de significancia de 0.00, indicado que los resultados son estadísticamente significativos.

Desde un punto de vista descriptivo, los descubrimientos realizados proporcionaron una gran claridad sobre el tema en cuestión. Un porcentaje de 65.7%, del personal encuestado, expresó su opinión favorable al calificar la gestión administrativa de manera positiva, describiéndola como "buena". Esta información indica que existe una percepción en su mayoría favorable con respecto a la buena administración realizada dentro de la entidad municipal. Por otro lado, en relación con la segunda variable de este estudio, un 44.3% de las personas que fueron entrevistadas también lo calificó de manera positiva, considerándolo como 'bueno'. Si bien este porcentaje resulta ser inferior al que

se observa en la gestión administrativa, continúa siendo indicativo de una proporción considerable de opiniones que son favorables.

Estos resultados validan la hipótesis y ofrecen una visión detallada de la dinámica organizacional en la municipalidad estudiada. La diferencia entre los porcentajes de percepción positiva de ambas variables sugiere que, si bien la gestión administrativa es ampliamente apreciada, existe un margen de mejora en cuanto a cómo esta se traduce en un desempeño laboral óptimo.

Este resultado es similar al hallazgo de Colona (2021) donde se encontró que la variable independiente influye en la variable dependiente en un 59,8%. Esto confirma que mejorar la gestión administrativa puede ser una estrategia eficaz para optimizar el trabajo de los funcionarios y con ello mejorar la calidad de los servicios públicos para la sociedad. Por otro lado, este estudio confirmó los hallazgos de Alvarado (2022), quien encontró una influencia significativa de la gestión administrativa en la productividad laboral, hasta un 36,1% en términos cuantitativos. Este hallazgo enfatiza la importancia crítica de la gestión del desempeño en entornos organizacionales. Las percepciones de los funcionarios evaluados resaltan la necesidad generalizada de un enfoque administrativo que sea a la vez sostenible y dinámico, lo que sugiere que la gobernanza debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse al cambio, pero lo suficientemente estable para seguir siendo sostenible. En resumen, estos hallazgos no solo validan la hipótesis de la investigación, sino que también solidifican una base para el desarrollo de políticas y prácticas administrativas más eficientes en el ámbito municipal.

Entre los estudios teóricos Loza y Campos (2019), indican que la gestión administrativa representa la capacidad de una organización para definir, alcanzar y evaluar sus objetivos en función de sus metas, utilizando los recursos disponibles de manera eficiente. En esencia, esto implica la habilidad de emplear racionalmente los recursos para lograr las metas establecidas, subrayando la importancia de estos recursos y su uso adecuado para cumplir cada objetivo propuesto. Asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha implementado modelos de gestión pública con el objetivo de mejorar el

desempeño laboral en las instituciones del estado. Estos modelos se enfocan en principios como la meritocracia y la capacitación continua. Por otro lado, la gestión administrativa de las municipalidades peruanas ha sido objeto de estudios. Tal es el caso del modelo del informe sobre gestión pública de la Universidad San Martín de Porres. En este modelo se midió el impacto de la implementación de prácticas de gestión para la eficiencia municipal de las empresas, en el que se incluyeron la planificación estratégica y el correcto uso de los recursos, en el rendimiento laboral municipal.

Respecto a la primera hipótesis específica, la cual indico que existe incidencia significativa de la variable independiente en el desempeño en la tarea de los colaboradores municipales bajo estudio, esta fue validada por la prueba de ajuste del modelo, la cual arrojó un valor de significancia inferior a 0.05. Adicionalmente, el Pseudo R², mediante el índice de Nagelkerke, evidenció una influencia del 27.6%. Es importante resaltar los resultados descriptivos de esta primera dimensión: el 27.1% de los participantes la calificó en un nivel bajo, mientras que un porcentaje similar (22.9%) la consideró alta. Es importante señalar que la percepción de un desempeño bajo por parte del 27.1% de los encuestados indica áreas de oportunidad para mejorar la gestión administrativa. Estos resultados concuerdan con Damián (2020) en el sentido que el proceso administrativo se relaciona fuertemente con el desempeño de las actividades de los funcionarios públicos, destacando que, una administración eficiente tiende a establecer objetivos claros y realizables, facilitando que los empleados se concentren mejor en sus tareas específicas. No obstante, estos resultados contrastan con los de Calligos (2019) afirmó que la gestión administrativa y el desempeño laboral son independientes. Calligos señaló que la falta de capacitación del personal en la gestión administrativa afectaba su desenvolvimiento.

En el marco de la segunda hipótesis formulada, se llegó a la conclusión de que el desempeño contextual que se observa en la organización que se está analizando presenta una dependencia notable y significativa con respecto a la variable independiente que se ha identificado en este estudio. Según los hallazgos inferenciales derivados de la prueba de ajuste del modelo, se encontró que el valor p calculado fue de 0,000. Además de lo mencionado, el coeficiente

de determinación Pseudo R², utilizando el índice de Nagelkerke como herramienta de análisis, mostró una significativa incidencia del 23.6% en los resultados observados. Es importante resaltar los resultados descriptivos que corresponden a esta segunda variable en particular: un notable 32.8% de los participantes eligió calificarla en un nivel considerado bajo, mientras que la gran mayoría, que representa un 54.3%, se posicionó en “medio”. Finalmente, es importante señalar que únicamente el 12.9% de los servidores encuestados la calificaron como de un nivel alto. Los hallazgos obtenidos son coherentes y están en concordancia con las conclusiones alcanzadas por Aguilar (2021), quien encontró que, entre el personal que fue encuestado en el sector de la salud, un notable 59% mostró un grado de compromiso que se puede categorizar como medio en términos de niveles de dedicación y motivación hacia su trabajo.

En resumen, al abordar la tercera hipótesis específica planteada en este análisis, se ha logrado establecer que existe una influencia significativa de la gestión administrativa en el rendimiento de los empleados que forman parte de la entidad objeto de estudio. Los resultados obtenidos a través de la inferencia estadística derivada de la prueba de hipótesis revelaron que el valor de significancia bilateral, también conocido como p-valor, fue igual a 0,000, lo cual es claramente inferior a 0,05. Este dato estadístico respalda firmemente la validez de la hipótesis planteada. Adicionalmente, el coeficiente Pseudo R², calculado mediante el índice de Nagelkerke, reveló una influencia del 26.2%. En cuanto a los resultados descriptivos, es importante destacar la distribución de las percepciones de los participantes. Un 22.8% de los encuestados calificó el rendimiento en un nivel bajo, lo que indica que existe un margen significativo de mejora en este aspecto. Por otro lado, casi la mitad de los participantes, específicamente el 48.6%, situó el rendimiento en un nivel medio. Esta concentración en el nivel medio sugiere que, si bien no se perciben problemas críticos generalizados, tampoco se ha alcanzado un nivel óptimo de rendimiento en la organización. En tal sentido, según Alvarado (2022), es crucial considerar una serie de factores específicos que tienen una influencia significativa en la capacidad de los empleados para mantener un alto nivel de rendimiento en sus tareas laborales. El análisis realizado subraya la importancia de contar con un

entorno laboral que fomente la colaboración, el respeto mutuo entre los compañeros de trabajo y una comunicación abierta y efectiva. Este tipo de ambiente tiene la capacidad de incrementar de manera significativa no solo la productividad general de la empresa, sino también el rendimiento individual de cada uno de los empleados que forman parte de ella.

Una excelente gestión es clave para el óptimo desempeño en los organismos públicos. Una buena gestión mejora la motivación y productividad; una mala, genera desmotivación. Es crucial que las instituciones públicas mejoren sus procesos administrativos y capaciten a sus líderes para aumentar la calidad de los servicios. En resumen, los descubrimientos que se han obtenido a partir del análisis exhaustivo de las diferentes variables involucradas en esta investigación no solo proporcionan conclusiones que son de gran relevancia e importancia, sino que también generan la oportunidad de iniciar un debate tanto académico como práctico que puede resultar en un intercambio de ideas. Este análisis proporciona una base sólida sobre la cual se pueden desarrollar futuras investigaciones que continúen explorando de manera detallada cómo una buena administración influye en el rendimiento laboral, puesto que, abarca no solo el sector público, que incluye organizaciones gubernamentales y entidades estatales, sino también el sector privado.

V. CONCLUSIONES

Los resultados confirmaron la hipótesis general. La variable independiente bajo objeto de estudio incide en un 45.6% en la variable dependiente. Este hallazgo sugiere que casi la mitad del comportamiento de la variable dependiente se debe a la gestión administrativa.

Se determinó que la variable independiente incide en un (27.6%) sobre el desempeño en las tareas de los funcionarios públicos del organismo bajo estudio. Esto significa que la forma en que se administra el organismo tiene un impacto real y medible en cómo los funcionarios realizan sus tareas diarias.

Se reveló una influencia de la variable independiente en el desempeño contextual de los servidores en la entidad estudiada, específicamente un 23.3%. Esto sugiere que las prácticas de gestión administrativa tienen una influencia notable en cómo los empleados se desenvuelven en aspectos no directamente relacionados con sus tareas principales, como el trabajo en equipo, la iniciativa o el apoyo organizacional.

Por último, el rendimiento depende en un 26.2% de la variable independiente bajo estudio. Por lo tanto, se deduce que, optimizar los procesos administrativos podría conducir a una mejora directa y cuantificable en la eficacia de los funcionarios.

VI. RECOMENDACIONES

A la máxima autoridad del municipio, se recomienda ofrecer más capacitaciones y programas en gestión, fortalecimiento de habilidades y liderazgo a los jefes de cada área. Siendo esto crucial, ya que los jefes de área son fundamentales en la implementación de políticas y gestión del personal. De acuerdo con Ramírez (2019), fomentar el liderazgo en todos los niveles de la administración municipal es fundamental para una gobernanza eficiente y la ejecución exitosa de las políticas públicas.

Se recomienda a los jefes de cada departamento, promover una comunicación abierta y efectiva con su equipo. Asimismo, asegurar los recursos necesarios para que cada colaborador realice su trabajo eficientemente. Martínez (2020), indicó que una comunicación clara y eficaz entre los jefes de departamento y sus equipos es crucial para establecer un entorno de confianza y cooperación.

A los trabajadores de la municipalidad bajo estudio, se les recomienda, comunicar de manera clara y oportuna sus necesidades y sugerencias a sus superiores. Asimismo, estar abiertos a las retroalimentaciones y evaluaciones realizadas por sus jefes. En concordancia con Rodríguez (2021), una comunicación ascendente efectiva, en la que los empleados transmiten sus necesidades y sugerencias a sus superiores, es vital para el continuo mejoramiento de la administración municipal.

Para finalizar, se recomienda a todos los miembros que laboran en la entidad bajo objeto de estudio, seguir mantenimiento el compromiso firme con la excelencia y transparencia en sus funciones, ya que cada acción, por pequeña que parezca, influye en el progreso de su comunidad. Hernández (2022), afirmó que el compromiso de cada servidor público con la excelencia y la transparencia es esencial para construir una administración eficiente y de confianza.

REFERENCIAS

- Aquilar Chuquimbalqui, M. (2020). *Herramientas de gestión administrativa y desempeño laboral en la oficina de adquisición de una entidad pública hospitalaria* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101715>
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- Aguilar Gutiérrez, Y. (2021). *La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi. Apurímac, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74768>
- Alvarado Muñoz, A. A. (2022). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104447>
- Arévalo, J., Cabel, J., Schrader, J., Ishuiza, R., & Flores, K. (2022). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1757–1778. Recuperada de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695
- Alles, M. (2018). *Desempeño por competencias*. (3° ed.). Editorial Granica.
- Balcazar Daza, A. M. (2020). *Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E. Lumina*
- Recuperada de <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020). *Desempeño laboral en el sector público de América Latina: Retos y oportunidades*. Nueva York: BID
- Banco Mundial (2022). Informe sobre el desarrollo mundial 2022: trabajo para un futuro prometedor. Recuperada de <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/ac3be53c-a794-535b-932b-69d46a83c7e8/content>

- Becerra, F. (2012). *Investigación en el aula: Fundamentos y metodología*. Bogotá: Editorial Ecoe.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3ª Ed. Bogotá: Editorial.
- Cabello Sipion, D. M. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo, Huánuco - 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.13080/7035>
- Campos, S., & Loza, P. (2019). *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en Mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011*. Propuesta alternativa. (Tesis). Obtenido de Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador. Recuperada de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/1945>
- Callirgoz, D. E. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete 2019*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperada de <https://bit.ly/3dTzW5e>
- Cascio, W. F. (2012). *"Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits"*. New York: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introduction to the General Theory of Administration*. McGraw-Hill Interamericana. Recuperada de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Colonia Vega, R. J. (2021). *Gestión administrativa en el rendimiento laboral de los docentes en institutos tecnológicos públicos de Región Ancash, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132879>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). Panorama social de América Latina 2020. Recuperada de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45951/1/S2000124_es.pdf
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Daft, R. L. (2017). *Theory and organizational design* (12a ed.). Cengage Learning.
- Damián Jara, J. J. (2020). *Gestión administrativa en el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora 0026 DIRECFIN PNP, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65212>
- Echevarría Monar, C. R. (2021). *Incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral de las Unidades Educativas del Sector Público* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Recuperada de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32451>
- Escalante, E. y Caldera, R. (2008). *Literatura e investigación científica*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Fondo Monetario Internacional (2022). *Informe Annual 2022*. Recuperada de <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2022/eng/index.htm>
- Griffin, R. W., & Phillips, J. M. (2020). *Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Harari, M. B., & Viswesvaran, C. (2018). *Individual job performance*. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: V3: Managerial Psychology and Organizational Approaches* (pp. 55-72). SAGE Publications.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2003). *Metodología de la Investigación*. (3º ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5º ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
Recuperado de
<https://bit.ly/3letx6U>
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, M (2014) *Metodología de la investigación* (6º Ed.) México: Mc Graw Hill. Recuperada de
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Henríquez P. (2018), *educación superior en América latina y el Caribe*, Editor Pedro Henríquez Guajardo director del Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372648>
- Hernández B, M. (2022). *Ética y excelencia en la función pública: Pilares del desarrollo local*. Revista de Gestión Pública y Buen Gobierno, 19(2), 165-190.
- Herrera Ruiz, C. L. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jacinto, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. hospitales de Cundinamarca. Colombia: Lúmina. Obtenido de
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64663>
- Jara Guillen, R. (2023). *Rendimiento laboral y gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023*.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2019). *Essentials of Contemporary Management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). *Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(8), 856-866.

- Latham, G. P., & Wexley, K. N. (2017). *Increasing Productivity through Performance Appraisal* (3rd ed.). Routledge.
- Ley Servir (2017): Ley N° 30057 Ley Servir. El peruano.
<https://www.servir.gob.pe/gdr/>
- Martínez Gómez, A. (2020). *Liderazgo y comunicación en la gestión departamental*. Revista de Gestión Pública y Privada, 25(2), 115-140.
- Mendoza A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. Ciencias Administrativas, 3(2), 947-964. Obtenido de
<https://doi.org/10.23857/dc.v3i2.614>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Informe sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el sector público peruano*. Obtenido de
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5543656/4930047-ite-2023-t2%282%29.pdf?v=1703860060>
- Mone, E. M., & London, M. (2018). *Employee engagement through effective performance management: A practical guide for managers*. Routledge.
- Núñez Guerrero, E. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los funcionarios de la Empresa pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón La Troncal – 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro]. Obtenido de
<http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5890>
- Paytel. (2023). *Gestión administrativa y su relación con el posicionamiento de la Cooperativa Santa Rosa de Chorrillos, con proyección global en Lima 2023*. Obtenido de
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/6830>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2023). *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*. Business Perspectives and Research, 11(1), 18-31.

- Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R., & Arad, S. (2019). *The evolution of performance management: Searching for value*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6, 249-271.
- Quiroga Peralta, R. E. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana Ecuador]. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21632>
- Ramió, C. (2020). *Innovación pública en Iberoamerica: presente y tendencias de futuro*. Centro Lationameicano de Admministrazione para el Desarrollo (CLAD). Obtenido de <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/11/Innovacion-publica-en-Iberoamerica-Carles-Ramio.pdf>
- Ramírez-Silva, J. P. (2019). *Gestión municipal y desarrollo de competencias directivas*. Revista de Administración Pública, 54(2), 75-98.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). *Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire*. Journal of Work and Organizational Psychology. Obtenido de <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2019a21>
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior* (17a ed.). Pearson Educación..
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Educación
- Rodríguez, G. A. (2021). *Comunicación organizacional en gobiernos locales: Desafíos y oportunidades*. Revista de Gestión Pública, 10(2), 98-120.
- Taraguay Morejón, M. E. (2019). *Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de talento humano en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Caluma, provincia de Bolívar*. [Universidad de Babahoyo]. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7206>

ANEXOS

ANEXO 1:

Matriz de operacionalización de las variables de estudio

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión administrativa	Según Robbins y Coulter (2021), la gestión administrativa se define como el proceso mediante el cual se planifican, organizan, dirigen y controlan los recursos y actividades de una organización, con el propósito de alcanzar sus objetivos de forma eficiente y eficaz.	Se entiende por gestión administrativa al conjunto integrado de procesos, técnicas y actividades que se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos, financieros y materiales de una organización, con la finalidad de lograr el cumplimiento de sus objetivos de manera eficiente y efectiva.			Ordinal
		Planificación	Objetivos Estrategias	Nunca [1]	
		Organización	Trabajo en equipo Comunicación	Casi nunca [2]	
		Dirección	Motivación Liderazgo	A veces [3]	
		Control	Monitoreo Evaluación	Casi siempre [4]	
				Siempre [5]	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Desempeño laboral	Según Koopmans et al. (2011), el desempeño laboral alude al conjunto de conductas y acciones realizadas por los empleados, las cuales resultan cruciales para que la organización pueda alcanzar sus objetivos planteados.	El desempeño laboral se define como la capacidad y efectividad que demuestra un empleado para ejecutar de manera eficiente las tareas y responsabilidades inherentes a su puesto y rol de trabajo asignado dentro de la organización.	Desempeño de tareas	Calidad de trabajo Toma de decisiones	Ordinal
			Desempeño contextual	Esfuerzo Iniciativa	Casi nunca [2]
					A veces [3]
					Casi siempre [4]
			Rendimiento	Eficiencia Compromiso	Siempre [5]

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2:

ÍSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Primer cuestionario para medir la variable: Gestión administrativa

Indicaciones: Estimado colaborador el presente cuestionario es anónimo, le solicitamos marque con un aspa (x) la alternativa que crea conveniente.

Escalas:

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

Ítems Variable 1: Gestión administrativa	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
Dimensión: Planificación					
Indicador: Objetivos					
1 ¿Se establecen metas y objetivos claros para cada área o departamento de la municipalidad?					
2 ¿Se realiza un seguimiento y evaluación periódica del cumplimiento de los objetivos del plan de desarrollo municipal?					
Indicador: Estrategias					
3 ¿Se han establecido estrategias claras para alcanzar los objetivos planteados?					
4 ¿Se realizan evaluaciones periódicas para medir el avance y el cumplimiento de las estrategias establecidas?					
5 ¿Las estrategias definidas en el plan estratégico están alineadas con la misión, visión y valores de la municipalidad?					
Dimensión: Organización					
Indicador: Trabajo en equipo					
6 ¿Se promueve una cultura de respeto y apoyo mutuo entre los miembros de los equipos?					
7 ¿Se brindan capacitaciones para fortalecer las habilidades de trabajo en equipo?					
Indicador: Comunicación					
8 ¿La información relevante se comparte de manera oportuna y transparente con todas las áreas de la organización?					
9 ¿Hay una adecuada coordinación y comunicación entre las diferentes áreas de la municipalidad?					
10 ¿Existe una comunicación efectiva de las estrategias a todos los departamentos de la municipalidad?					
Dimensión: Dirección					
Indicador: Motivación:					
11 ¿La municipalidad implementa programas o actividades para motivar y reconocer el desempeño de sus funcionarios?					
12 ¿Se brinda oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a los funcionarios?					

13 ¿Se siente motivado en su trabajo dentro de la municipalidad?					
Indicador: Liderazgo					
14 ¿Los líderes de la municipalidad demuestran habilidades de liderazgo efectivo y motivación de los equipos de trabajo?					
15 ¿Se realizan evaluaciones periódicas del desempeño y eficacia del liderazgo en la municipalidad?					
Dimensión: Control					
Indicador: Monitoreo					
16 ¿La municipalidad cuenta con un sistema de monitoreo y seguimiento de los procesos y actividades administrativas?					
17 ¿Se proporciona retroalimentación constructiva basada en los resultados del monitoreo?					
Indicador: Evaluación					
18 ¿Se realizan evaluaciones periódicas del desempeño de los empleados de la municipalidad?					
19 ¿Se implementan acciones correctivas y planes de mejora continua basados en las evaluaciones realizadas?					
20. ¿La entidad realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					

ÍNSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Segundo cuestionario para medir la variable: Desempeño laboral

Indicaciones: Estimado colaborador el presente cuestionario es anónimo, le solicitamos marque con un aspa (x) la alternativa que crea conveniente.

Escalas:

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

Ítems Variable 2: Desempeño Laboral	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
Dimensión: Desempeño en la tarea					
Indicador: Calidad de trabajo					
1 ¿Los funcionarios de la municipalidad demuestran un alto nivel de conocimiento y habilidades técnicas en el desempeño de sus funciones?					
2 ¿Se realizan controles de calidad periódicos para asegurar el cumplimiento de los estándares en el desempeño de las tareas?					
3 ¿Considera que su trabajo cumple con los estándares de calidad establecidos por la municipalidad?					
Indicador: Toma de decisiones					
4 ¿Las decisiones tomadas por los funcionarios son coherentes con las políticas, normativas y objetivos de la municipalidad?					
5 ¿Se involucra a los funcionarios en la toma de decisiones relacionadas con sus áreas de trabajo?					
6 ¿Considera que tiene la capacidad para tomar decisiones difíciles cuando es necesario?					
Dimensión: Desempeño contextual					
Indicador: Esfuerzo					
7 ¿Se reconoce y valora el esfuerzo adicional realizado por los funcionarios en el cumplimiento de sus funciones?					
8 ¿Busco constantemente formas de optimizar y hacer más eficiente mi trabajo?					
9 ¿Pongo un esfuerzo adicional en mi trabajo cuando es necesario?					
Indicador: Iniciativa:					
10 ¿Se fomenta un ambiente que promueve la iniciativa y la toma de riesgos calculados en la búsqueda de mejoras?					
11 ¿Aprovecha oportunidades para adquirir nuevos conocimientos o habilidades por iniciativa propia que beneficien su desempeño laboral?					

12 ¿Cuándo tiene una idea o sugerencia para mejorar algo en su área de trabajo, la comparte?					
Dimensión: Rendimiento					
Indicador: Eficiencia					
13 ¿Se promueven buenas prácticas para mejorar la eficiencia en el trabajo?					
14 ¿Considero que realizo mi trabajo de manera eficiente, optimizando los recursos y el tiempo disponible?					
15 ¿Se cumplen los objetivos y metas establecidas dentro de los plazos establecidos?					
Indicador: Compromiso					
16 ¿Utilizo de manera adecuada mi tiempo laboral?					
17 ¿Me siento comprometido con los objetivos y metas de la municipalidad?					
18 ¿Se reconoce y valora el compromiso demostrado por los funcionarios en el desempeño de sus funciones?					



ANEXO N° 3

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: De acuerdo con Robbins y Coulter (2021), la gestión administrativa se describe como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades de una organización, con el objetivo de lograr sus metas de manera eficiente y eficaz.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Objetivos	1 ¿Se establecen metas y objetivos claros para cada área o departamento de la municipalidad?	1	1	1	1	
		2 ¿Se realiza un seguimiento y evaluación periódica del cumplimiento de los objetivos del plan de desarrollo municipal?	1	1	1	1	
	Estrategias	3 ¿Se han establecido estrategias claras para alcanzar los objetivos planteados?	1	1	1	1	
		4 ¿Se realizan evaluaciones periódicas para medir el avance y el cumplimiento de las estrategias establecidas?	1	1	1	1	
		5 ¿Las estrategias definidas en el plan estratégico están alineadas con la misión, visión y valores de la municipalidad?	1	1	1	1	
Organización	Trabajo en equipo	6 ¿Se promueve una cultura de respeto y apoyo mutuo entre los miembros de los equipos?	1	1	1	1	
		7 ¿Se brindan capacitaciones para fortalecer las habilidades de trabajo en equipo?	1	1	1	1	
	Comunicación	8 ¿La información relevante se comparte de manera oportuna y transparente con todas las áreas de la organización?	1	1	1	1	
		9 ¿Hay una adecuada coordinación y comunicación entre las diferentes áreas de la municipalidad?	1	1	1	1	



		10 ¿Existe una comunicación efectiva de las estrategias a todos los departamentos de la municipalidad?	1	1	1	1	
Dirección	Motivación	11 ¿La municipalidad implementa programas o actividades para motivar y reconocer el desempeño de sus funcionarios?	1	1	1	1	
		12 ¿Se brinda oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a los funcionarios?	1	1	1	1	
		13 ¿Se siente motivado en su trabajo dentro de la municipalidad?	1	1	1	1	
	Liderazgo	14 ¿Los líderes de la municipalidad demuestran habilidades de liderazgo efectivo y motivación de los equipos de trabajo?	1	1	1	1	
		15 ¿Se realizan evaluaciones periódicas del desempeño y eficacia del liderazgo en la municipalidad?	1	1	1	1	
Control	Monitoreo	16 ¿La municipalidad cuenta con un sistema de monitoreo y seguimiento de los procesos y actividades administrativas?	1	1	1	1	
		17 ¿Se proporciona retroalimentación constructiva basada en los resultados del monitoreo?	1	1	1	1	
	Evaluación	18 ¿Se realizan evaluaciones periódicas del desempeño de los empleados de la municipalidad?	1	1	1	1	
		19 ¿Se implementan acciones correctivas y planes de mejora continua basados en las evaluaciones realizadas?	1	1	1	1	
		20. ¿La entidad realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para la variable Gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de Gestión administrativa
Nombres y apellidos del experto	Jaramillo Ostos, Dennis Fernando
Documento de identidad	10754317
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Perú.
Institución	Universidad Cesar Vallejo, Universidad Científica del Sur, UTP.
Cargo	Docente
Número telefónico	985119020
Firma	
Fecha	30 de mayo del 2024



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición de la variable: Según Koopmans et al. (2011), el desempeño laboral alude al conjunto de conductas y acciones realizadas por los empleados, las cuales resultan cruciales para que la organización pueda alcanzar sus objetivos planteados.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desempeño en la tarea	Calidad de trabajo	1 ¿Los funcionarios de la municipalidad demuestran un alto nivel de conocimiento y habilidades técnicas en el desempeño de sus funciones?	1	1	1	1	
		2 ¿Se realizan controles de calidad periódicos para asegurar el cumplimiento de los estándares en el desempeño de las tareas?	1	1	1	1	
		3 ¿Considera que su trabajo cumple con los estándares de calidad establecidos por la municipalidad?	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	4 ¿Las decisiones tomadas por los funcionarios son coherentes con las políticas, normativas y objetivos de la municipalidad?	1	1	1	1	
		5 ¿Se involucra a los funcionarios en la toma de decisiones relacionadas con sus áreas de trabajo?	1	1	1	1	
		6 ¿Considera que tiene la capacidad para tomar decisiones difíciles cuando es necesario?	1	1	1	1	
Desempeño contextual	Esfuerzo	7 ¿Se reconoce y valora el esfuerzo adicional realizado por los funcionarios en el cumplimiento de sus funciones?	1	1	1	1	
		8 ¿Busco constantemente formas de optimizar y hacer más eficiente mi trabajo?	1	1	1	1	
		9 ¿Pongo un esfuerzo adicional en mi trabajo cuando es necesario?	1	1	1	1	

	Iniciativa	10 ¿Se fomenta un ambiente que promueve la iniciativa y la toma de riesgos calculados en la búsqueda de mejoras?	1	1	1	1	
		11 ¿Aprovecha oportunidades para adquirir nuevos conocimientos o habilidades por iniciativa propia que beneficien su desempeño laboral?	1	1	1	1	
		12 ¿Cuándo tiene una idea o sugerencia para mejorar algo en su área de trabajo, la comparte?	1	1	1	1	
Rendimiento	Eficiencia	13 ¿Se promueven buenas prácticas para mejorar la eficiencia en el trabajo?	1	1	1	1	
		14 ¿Considero que realizo mi trabajo de manera eficiente, optimizando los recursos y el tiempo disponible?	1	1	1	1	
		15 ¿Se cumplen los objetivos y metas establecidas dentro de los plazos establecidos?	1	1	1	1	
	Compromiso	16 ¿Utilizo de manera adecuada mi tiempo laboral?	1	1	1	1	
		17 ¿Me siento comprometido con los objetivos y metas de la municipalidad?	1	1	1	1	
		18 ¿Se reconoce y valora el compromiso demostrado por los funcionarios en el desempeño de sus funciones?	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para la variable Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Jaramillo Ostos, Dennis Fernando
Documento de identidad	10754317
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Perú.
Institución	Universidad Cesar Vallejo, Universidad Científica del Sur, UTP.
Cargo	Docente
Número telefónico	985119020
Firma	
Fecha	30 de mayo del 2024



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: De acuerdo con Robbins y Coulter (2021), la gestión administrativa se describe como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades de una organización, con el objetivo de lograr sus metas de manera eficiente y eficaz.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Objetivos	1 ¿Se establecen metas y objetivos claros para cada área o departamento de la municipalidad?	1	1	1	1	
		2 ¿Se realiza un seguimiento y evaluación periódica del cumplimiento de los objetivos del plan de desarrollo municipal?	1	1	1	1	
	Estrategias	3 ¿Se han establecido estrategias claras para alcanzar los objetivos planteados?	1	1	1	1	
		4 ¿Se realizan evaluaciones periódicas para medir el avance y el cumplimiento de las estrategias establecidas?	1	1	1	1	
		5 ¿Las estrategias definidas en el plan estratégico están alineadas con la misión, visión y valores de la municipalidad?	1	1	1	1	
Organización	Trabajo en equipo	6 ¿Se promueve una cultura de respeto y apoyo mutuo entre los miembros de los equipos?	1	1	1	1	
		7 ¿Se brindan capacitaciones para fortalecer las habilidades de trabajo en equipo?	1	1	1	1	
	Comunicación	8 ¿La información relevante se comparte de manera oportuna y transparente con todas las áreas de la organización?	1	1	1	1	
		9 ¿Hay una adecuada coordinación y comunicación entre las diferentes áreas de la municipalidad?	1	1	1	1	



		10 ¿Existe una comunicación efectiva de las estrategias a todos los departamentos de la municipalidad?	1	1	1	1	
Dirección	Motivación	11 ¿La municipalidad implementa programas o actividades para motivar y reconocer el desempeño de sus funcionarios?	1	1	1	1	
		12 ¿Se brinda oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a los funcionarios?	1	1	1	1	
		13 ¿Se siente motivado en su trabajo dentro de la municipalidad?	1	1	1	1	
	Liderazgo	14 ¿Los líderes de la municipalidad demuestran habilidades de liderazgo efectivo y motivación de los equipos de trabajo?	1	1	1	1	
		15 ¿Se realizan evaluaciones periódicas del desempeño y eficacia del liderazgo en la municipalidad?	1	1	1	1	
Control	Monitoreo	16 ¿La municipalidad cuenta con un sistema de monitoreo y seguimiento de los procesos y actividades administrativas?	1	1	1	1	
		17 ¿Se proporciona retroalimentación constructiva basada en los resultados del monitoreo?	1	1	1	1	
	Evaluación	18 ¿Se realizan evaluaciones periódicas del desempeño de los empleados de la municipalidad?	1	1	1	1	
		19 ¿Se implementan acciones correctivas y planes de mejora continua basados en las evaluaciones realizadas?	1	1	1	1	
		20. ¿La entidad realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para la variable Gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de Gestión administrativa
Nombres y apellidos del experto	Nilo Teodorico Colquepisco Paucar
Documento de identidad	40965725
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Perú
Institución	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO
Cargo	Docente
Número telefónico	961851421
Firma	
Fecha	12 de junio del 2024



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición de la variable: Según Koopmans et al. (2011), el desempeño laboral alude al conjunto de conductas y acciones realizadas por los empleados, las cuales resultan cruciales para que la organización pueda alcanzar sus objetivos planteados.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desempeño en la tarea	Calidad de trabajo	1 ¿Los funcionarios de la municipalidad demuestran un alto nivel de conocimiento y habilidades técnicas en el desempeño de sus funciones?	1	1	1	1	
		2 ¿Se realizan controles de calidad periódicos para asegurar el cumplimiento de los estándares en el desempeño de las tareas?	1	1	1	1	
		3 ¿Considera que su trabajo cumple con los estándares de calidad establecidos por la municipalidad?	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	4 ¿Las decisiones tomadas por los funcionarios son coherentes con las políticas, normativas y objetivos de la municipalidad?	1	1	1	1	
		5 ¿Se involucra a los funcionarios en la toma de decisiones relacionadas con sus áreas de trabajo?	1	1	1	1	
		6 ¿Considera que tiene la capacidad para tomar decisiones difíciles cuando es necesario?	1	1	1	1	
Desempeño contextual	Esfuerzo	7 ¿Se reconoce y valora el esfuerzo adicional realizado por los funcionarios en el cumplimiento de sus funciones?	1	1	1	1	
		8 ¿Busco constantemente formas de optimizar y hacer más eficiente mi trabajo?	1	1	1	1	
		9 ¿Pongo un esfuerzo adicional en mi trabajo cuando es necesario?	1	1	1	1	

	Iniciativa	10 ¿Se fomenta un ambiente que promueve la iniciativa y la toma de riesgos calculados en la búsqueda de mejoras?	1	1	1	1	
		11 ¿Aprovecha oportunidades para adquirir nuevos conocimientos o habilidades por iniciativa propia que beneficien su desempeño laboral?	1	1	1	1	
		12 ¿Cuándo tiene una idea o sugerencia para mejorar algo en su área de trabajo, la comparte?	1	1	1	1	
Rendimiento	Eficiencia	13 ¿Se promueven buenas prácticas para mejorar la eficiencia en el trabajo?	1	1	1	1	
		14 ¿Considero que realizo mi trabajo de manera eficiente, optimizando los recursos y el tiempo disponible?	1	1	1	1	
		15 ¿Se cumplen los objetivos y metas establecidas dentro de los plazos establecidos?	1	1	1	1	
	Compromiso	16 ¿Utilizo de manera adecuada mi tiempo laboral?	1	1	1	1	
		17 ¿Me siento comprometido con los objetivos y metas de la municipalidad?	1	1	1	1	
		18 ¿Se reconoce y valora el compromiso demostrado por los funcionarios en el desempeño de sus funciones?	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de Desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Nilo Teodorico Colquepisco Paucar
Documento de identidad	40965725
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Perú
Institución	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO
Cargo	Docente
Número telefónico	961851421
Firma	
Fecha	12 de junio del 2024



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

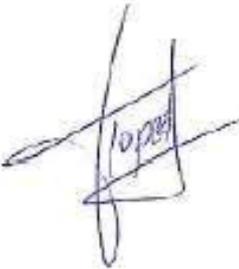
Definición de la variable: De acuerdo con Robbins y Coulter (2021), la gestión administrativa se describe como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y actividades de una organización, con el objetivo de lograr sus metas de manera eficiente y eficaz.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Objetivos	1 ¿Se establecen metas y objetivos claros para cada área o departamento de la municipalidad?	1	1	1	1	
		2 ¿Se realiza un seguimiento y evaluación periódica del cumplimiento de los objetivos del plan de desarrollo municipal?	1	1	1	1	
	Estrategias	3 ¿Se han establecido estrategias claras para alcanzar los objetivos planteados?	1	1	1	1	
		4 ¿Se realizan evaluaciones periódicas para medir el avance y el cumplimiento de las estrategias establecidas?	1	1	1	1	
		5 ¿Las estrategias definidas en el plan estratégico están alineadas con la misión, visión y valores de la municipalidad?	1	1	1	1	
Organización	Trabajo en equipo	6 ¿Se promueve una cultura de respeto y apoyo mutuo entre los miembros de los equipos?	1	1	1	1	
		7 ¿Se brindan capacitaciones para fortalecer las habilidades de trabajo en equipo?	1	1	1	1	
	Comunicación	8 ¿La información relevante se comparte de manera oportuna y transparente con todas las áreas de la organización?	1	1	1	1	
		9 ¿Hay una adecuada coordinación y comunicación entre las diferentes áreas de la municipalidad?	1	1	1	1	

		10 ¿Existe una comunicación efectiva de las estrategias a todos los departamentos de la municipalidad?	1	1	1	1	
Dirección	Motivación	11 ¿La municipalidad implementa programas o actividades para motivar y reconocer el desempeño de sus funcionarios?	1	1	1	1	
		12 ¿Se brinda oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a los funcionarios?	1	1	1	1	
		13 ¿Se siente motivado en su trabajo dentro de la municipalidad?	1	1	1	1	
	Liderazgo	14 ¿Los líderes de la municipalidad demuestran habilidades de liderazgo efectivo y motivación de los equipos de trabajo?	1	1	1	1	
		15 ¿Se realizan evaluaciones periódicas del desempeño y eficacia del liderazgo en la municipalidad?	1	1	1	1	
Control	Monitoreo	16 ¿La municipalidad cuenta con un sistema de monitoreo y seguimiento de los procesos y actividades administrativas?	1	1	1	1	
		17 ¿Se proporciona retroalimentación constructiva basada en los resultados del monitoreo?	1	1	1	1	
	Evaluación	18 ¿Se realizan evaluaciones periódicas del desempeño de los empleados de la municipalidad?	1	1	1	1	
		19 ¿Se implementan acciones correctivas y planes de mejora continua basados en las evaluaciones realizadas?	1	1	1	1	
		20. ¿La entidad realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para la variable Gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de Gestión administrativa
Nombres y apellidos del experto	López Hualpa José Luis
Documento de identidad	43377902
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Perú
Institución	Ministerio Público
Cargo	Analista
Número telefónico	959971644
Firma	
Fecha	15 de junio del 2024

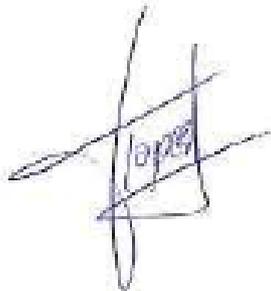
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición de la variable: Según Koopmans et al. (2011), el desempeño laboral alude al conjunto de conductas y acciones realizadas por los empleados, las cuales resultan cruciales para que la organización pueda alcanzar sus objetivos planteados.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desempeño en la tarea	Calidad de trabajo	1 ¿Los funcionarios de la municipalidad demuestran un alto nivel de conocimiento y habilidades técnicas en el desempeño de sus funciones?	1	1	1	1	
		2 ¿Se realizan controles de calidad periódicos para asegurar el cumplimiento de los estándares en el desempeño de las tareas?	1	1	1	1	
		3 ¿Considera que su trabajo cumple con los estándares de calidad establecidos por la municipalidad?	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	4 ¿Las decisiones tomadas por los funcionarios son coherentes con las políticas, normativas y objetivos de la municipalidad?	1	1	1	1	
		5 ¿Se involucra a los funcionarios en la toma de decisiones relacionadas con sus áreas de trabajo?	1	1	1	1	
		6 ¿Considera que tiene la capacidad para tomar decisiones difíciles cuando es necesario?	1	1	1	1	
Desempeño contextual	Esfuerzo	7 ¿Se reconoce y valora el esfuerzo adicional realizado por los funcionarios en el cumplimiento de sus funciones?	1	1	1	1	
		8 ¿Busco constantemente formas de optimizar y hacer más eficiente mi trabajo?	1	1	1	1	
		9 ¿Pongo un esfuerzo adicional en mi trabajo cuando es necesario?	1	1	1	1	

	Iniciativa	10 ¿Se fomenta un ambiente que promueve la iniciativa y la toma de riesgos calculados en la búsqueda de mejoras?	1	1	1	1	
		11 ¿Aprovecha oportunidades para adquirir nuevos conocimientos o habilidades por iniciativa propia que beneficien su desempeño laboral?	1	1	1	1	
		12 ¿Cuándo tiene una idea o sugerencia para mejorar algo en su área de trabajo, la comparte?	1	1	1	1	
Rendimiento	Eficiencia	13 ¿Se promueven buenas prácticas para mejorar la eficiencia en el trabajo?	1	1	1	1	
		14 ¿Considero que realizo mi trabajo de manera eficiente, optimizando los recursos y el tiempo disponible?	1	1	1	1	
		15 ¿Se cumplen los objetivos y metas establecidas dentro de los plazos establecidos?	1	1	1	1	
	Compromiso	16 ¿Utilizo de manera adecuada mi tiempo laboral?	1	1	1	1	
		17 ¿Me siento comprometido con los objetivos y metas de la municipalidad?	1	1	1	1	
		18 ¿Se reconoce y valora el compromiso demostrado por los funcionarios en el desempeño de sus funciones?	1	1	1	1	



Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de Desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	López Hualpa José Luis
Documento de identidad	43377902
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Perú
Institución	Ministerio Público
Cargo	Analista
Número telefónico	95997 1644
Firma	
Fecha	15 de junio del 2024

ANEXO N° 4

RESULTADOS DEL ANALISIS DE CONSISTENCIA INTERNA

Fiabilidad Variable Independiente: Gestión administrativa

Escala: Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	20

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG1	56,40	243,400	-,264	,962
PREG2	56,27	210,781	,703	,950
PREG3	56,20	216,600	,668	,951
PREG4	55,93	213,210	,697	,950
PREG5	56,07	208,495	,791	,949
PREG6	56,00	213,571	,755	,950
PREG7	56,53	220,267	,420	,955
PREG8	56,00	210,714	,748	,950
PREG9	55,93	224,210	,500	,953
PREG10	56,27	213,924	,808	,949
PREG11	56,67	212,952	,778	,949
PREG12	55,80	212,457	,749	,950
PREG13	56,40	211,971	,777	,949
PREG14	56,47	205,695	,870	,948
PREG15	56,27	203,067	,895	,947
PREG16	56,00	206,429	,888	,947
PREG17	56,33	208,238	,927	,947
PREG18	56,20	208,457	,902	,947
PREG19	55,67	227,524	,291	,955
PREG20	56,13	205,838	,900	,947

Fiabilidad Variable dependiente: Desempeño laboral

Escala: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	18

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREG21	52,40	175,257	,757	,951
PREG22	52,13	188,267	,476	,955
PREG23	53,00	187,429	,380	,957
PREG24	52,67	174,524	,809	,950
PREG25	52,67	176,095	,750	,951
PREG26	52,47	171,410	,915	,948
PREG27	52,80	174,029	,633	,954
PREG28	52,00	176,857	,798	,950
PREG29	52,47	176,410	,683	,952
PREG30	52,47	179,267	,671	,952
PREG31	52,47	176,267	,688	,952
PREG32	52,80	176,886	,854	,950
PREG33	52,67	182,667	,663	,952
PREG34	52,73	178,924	,726	,951
PREG35	52,60	171,543	,895	,948
PREG36	52,87	184,267	,578	,953
PREG37	52,67	177,238	,662	,952
PREG38	52,47	168,695	,957	,947

BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

VARIABLE 1																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2	4	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3
3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1
3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	5	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3
4	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2
2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	2	3	4	3	3	4	5	3	2	2	4	2	3	2	4	3	4	3	4
3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3
3	2	2	5	3	4	1	4	3	3	2	5	3	1	2	3	2	2	4	2
3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
2	4	4	4	5	4	1	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	3	5	3

BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE 2																	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
3	3	3	1	2	2	3	4	4	2	2	2	3	1	3	4	4	3
5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5
1	4	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	1	1	1
2	4	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2	2	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	2	4	4	3	5	5
3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	3	4	4	5	5	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	5	2	2	2	3	3	2	3
4	4	3	4	4	3	1	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

ANEXO 5: DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por el docente de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024. Buscando descubrir a su vez la incidencia entre la gestión administrativa en el desempeño de tareas, desempeño contextual y rendimiento de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024, a través de cuestionarios. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá llenar el cuestionario físico o digitalmente en los miércoles y viernes en la institución pública. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando haya concluido.

--

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Fecha

ANEXO N° 6:

REPORTE DE SIMILITUD EN SOFTWARE TURNITIN

feedback studio Silvana Miluska Caceres Camahualli | Gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024 /100 < 17 de 374 >



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTORA:
Caceres Camahualli, Silvana Miluska (orcid.org/0000-0002-1306-0655)

ASESORES:
Mg. Jairoberto Osoyo, Dennis Fernando (orcid.org/0000-001-8432-7885)
Dr. Alcatraz Ahites, Miguel Ángel (orcid.org/0000-002-8311-9917)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento
LIMA - PERÚ

2024

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	hdl.handle.net Fuente de internet	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	3 %
4	opacbiblioteca.uapa.ed... Fuente de internet	<1 %
5	dokumen.pub Fuente de internet	<1 %
6	repositorio.unesum.ed... Fuente de internet	<1 %
7	www.iberdrola.com Fuente de internet	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	transportesynegocios... Fuente de internet	<1 %
10	www.coursehero.com Fuente de internet	<1 %
11	Dominguez, Moisés Javi... Publicación	<1 %

Página: 1 de 35 Número de palabras: 9354 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

ANEXO N° 7

BASE DE DATOS ESTADISTICOS DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1	1 ¿Se este =	2 ¿Se ri =	3 ¿Se har =	4 ¿Se real =	5 ¿Las ed =	6 ¿Se prof =	7 ¿Se bri =	8 ¿La info =	9 ¿Hay ur =	10 ¿Exist =	11 ¿La mu =	12 ¿Se br =	13 ¿Se =	14 ¿Lod =	15 ¿Se =	16 ¿La =	17 ¿Se =	18 ¿Se =	19 ¿Se imp =	20 ¿La en =
2	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4
3	3	4	4	3	5	5	3	3	5	4	2	4	5	4	3	4	3	4	4	5
4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4
5	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3
6	1	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
7	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3
8	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3
9	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2
10	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4
12	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4
13	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	3
14	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5
15	4	3	4	3	3	5	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3
16	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	1
17	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
18	3	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
19	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
20	1	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3
21	3	4	5	4	2	3	4	5	3	3	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4
22	4	3	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3
23	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4
24	4	4	3	4	2	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3
25	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5
27	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
28	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3
29	5	4	5	4	2	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5
30	3	3	3	3	2	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
31	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4
32	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	3
33	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
34	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3
35	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5
36	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	3
37	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4
38	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3
39	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4
40	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	5

1	1. Se est	2. Se ri	3. Se han	4. Se real	5. Se ad	6. Se pro	7. Se bri	8. Se info	9. Se hay	10. Se exist	11. Se la mu	12. Se br	13. Se	14. Se los	15. Se	16. Se la i	17. Se	18. Se	19. Se imp	20. Se la en
41	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5
42	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
45	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
46	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3
47	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4
48	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4
49	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3
50	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4
51	3	4	3	3	4	3	5	3	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	4	5
52	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	5	3
53	3	5	3	3	5	5	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4
54	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4
55	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4
56	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
57	5	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	3	5	5	5	4
58	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3
59	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4
60	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3
61	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	3
62	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4
63	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
64	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
65	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5
66	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4
67	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4
68	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	5	3
69	4	5	3	5	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
70	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4
71	3	5	3	5	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4

BASE DE DATOS ESTADISTICOS DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1 ¿Loc fu =	2 ¿Se res =	3 ¿Cons =	4 ¿Las d =	5 ¿Se inv =	6 ¿Cons =	7 ¿Se rec =	8 ¿Busc =	9 ¿Ponq =	10 ¿Se fc =	11 ¿Apro =	12 ¿Cuár =	13 ¿Se p =	14 ¿Cons =	15 ¿Se cu =	16 ¿Utili =	17 ¿Me s =	18 ¿Se re =
2	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	3
4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
5	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	5	3
6	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3
7	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5
9	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
11	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3
12	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4
13	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	4	5	5	4	3
14	4	3	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4
15	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3
16	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4
17	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3
18	3	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	3	4
19	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
20	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3
21	3	3	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
23	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4
24	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3
25	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
26	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	3	4	3	4	3
27	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4
28	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3
29	5	5	3	5	4	4	3	4	3	5	3	5	5	4	3	5	4
30	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	5	3
31	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3
32	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
33	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3
34	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3
35	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4
36	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3
37	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
38	4	2	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3
39	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4
40	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4

1	1 ¿Los fu	2 ¿Se res	3 ¿Cons	4 ¿Las d	5 ¿Se inv	6 ¿Cons	7 ¿Se rec	8 ¿Busc	9 ¿Ponq	10 ¿Se fo	11 ¿Apro	12 ¿Cuár	13 ¿Se p	14 ¿Cons	15 ¿Se cu	16 ¿Utili	17 ¿Me s	18 ¿Se re
41	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	5
42	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4
43	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4
44	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4
45	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
46	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4
47	3	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	4
48	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	3
49	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	5	5	3	5
50	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3
51	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	5
52	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4
53	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5
54	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	4
55	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4
56	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
57	5	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4
58	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	3
59	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	5	3	4
60	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3
61	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	4	5
62	4	4	3	4	4	5	3	5	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4
63	5	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4
64	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5
65	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	2	4	4	3	4
66	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4
67	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3	3	4	3	3	5	5
68	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4
69	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	3
70	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
71	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	2	3	4	4	3

ANEXO N° 7: AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN



PAUCOS

Municipalidad Distrital de Paucos

Gerente Municipal

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas Batallas de Junín y Ayacucho".

Paucos, 24 de junio del 2024.

OFICIO N°025-2024-MDP/DM

SEÑORA:

DRA. HELGA R. MAHO MARRUFO
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL LIMA CAMPUS LOS OUVOS

PRESENTE. –

ASUNTO: RESPUESTA AL DOCUMENTO DE LA REFERENCIA

REFERENCIA: CARTA P.0587-2024-LICV-VA-EPG-F01U

De mi Consideración,

Tengo el agrado de dirigirme a usted expresándole mis cordiales saludos a nombre de la Municipalidad Distrital de Paucos que me honra representar, y al mismo tiempo, habiendo recibido y analizado el documento de la referencia, se autoriza a la Srta. **Silvana Milusha Caceres Camahual** identificada con DNI N° 78503382, acceder a la información necesaria para elaborar su investigación, denominado: "Gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad de la región de Ancash, 2024".

Hago propia la oportunidad, para expresar a usted los sentimientos de mayor consideración.

Aterramente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCOS
SOCAL JAVIER BORGES DEL MARTINEZ PANUELA
GERENTE MUNICIPAL
2024 JUN 24

cc/
Archivo DM