



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y desempeño laboral en la  
municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018**

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

**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Soto Ccalle, Jose Roger

**ASESOR:**

Dr. Rivas Loayza, Marco Antonio

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Dirección

**PERÚ – 2018**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dr. Zarate Gamarra, Leoncio  
Presidente

---

Mg. Ugarte Ubilla, Hernan Alvaro  
Secretario

---

Dr. Rivas Loayza, Marco Antonio  
Vocal

## DEDICATORIA

A mis amados padres con eterna gratitud.

Leonidas y Gregoria

Por ser forjadores de un mejor porvenir y haber puesto en mi camino la ruta de mi destino y quedo infinitamente agradecido por el denodado sacrificio y paradigma de vida que me brindaron; por creer y confiar en mí lo cual me motiva para lograr mis metas trazadas, por apoyarme en las decisiones que he tomado en la vida.

De la misma forma a mis queridos hermanos.

Quienes siempre me motivaron a seguir adelante con su apoyo y el ánimo dándome fortaleza.

El autor

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar a dios por haberme guiado y hacer realidad este sueño anhelado, por haber concluido mis estudios y por darme la fuerza necesaria para enfrentar los obstáculos que en la vida se me presentaron.

A mis padres, quienes fueron pilares fundamentales en mi vida, su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo por darme la oportunidad de seguir estudiando por la vida, amor y los consejos brindados por eso mil gracias.

Un eterno agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, institución que me ha brindado la oportunidad de poder realizar la presente maestría, a su vez a la plana docente, por compartir sus conocimientos contribuyendo a mi formación profesional, brindándome la oportunidad de superación profesional y la culminación de mis estudios.

A la municipalidad distrital de Poroy, por darme las facilidades y la oportunidad de haber desarrollado de manera óptima el presente trabajo de investigación, a su vez agradecer por haberme dado la oportunidad de laborar en la institución.

A mis amigos y a todos aquellos que me brindaron su apoyo absoluto durante el tiempo que perduró mi formación profesional.

El autor

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018, con la finalidad de determinar el grado de relación entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Poroy Cusco 2018.

El presente trabajo de investigación se presenta en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO</b> .....	ii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	v
<b>ÍNDICE</b> .....	viii
<b>RESUMEN</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>I. INTRODUCCION</b> .....	12
<b>1.1. Realidad problemática</b> .....	12
<b>1.2. Trabajos previos</b> .....	13
<b>1.3. Teorías relacionadas al tema</b> .....	14
<b>1.4. Formulación del problema</b> .....	19
<b>1.4.1. Problema General</b> .....	19
<b>1.4.2. Problemas Específicos</b> .....	19
<b>1.5. Justificación del estudio</b> .....	19
<b>1.6. Hipótesis</b> .....	20
<b>1.6.1. Hipótesis General</b> .....	20
<b>1.6.2. Hipótesis Específicas</b> .....	20
<b>1.7. Objetivos</b> .....	20
<b>1.7.1. Objetivo General</b> .....	20
<b>1.7.2. Objetivos Específicos</b> .....	20
<b>II. MÉTODO</b> .....	21
<b>2.1. Diseño de investigación</b> .....	21
<b>2.2. Variables, Operacionalización</b> .....	21
<b>2.2.1. Variables de estudio</b> .....	21
<b>2.2.2. Operacionalización de variables</b> .....	23
<b>2.3. Población y muestra</b> .....	24
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b> .....	24
<b>2.4.1. Técnicas e instrumentos</b> .....	24
<b>2.4.2. Validez y confiabilidad</b> .....	24
<b>2.5. Métodos de análisis de datos</b> .....	26
<b>III. RESULTADOS</b> .....	27

<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	58
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	60
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	61
<b>VII. REFERENCIAS</b> .....	62
<b>ANEXOS</b> .....	64
<b>TESTIMONIOS FOTOGRÁFICOS</b> .....	74
<b>Anexo 12</b> .....	75

## RESUMEN

La presente investigación tuvo por propósito determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018, para lo cual se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional.

La población está constituida por los funcionarios, trabajadores de la municipalidad distrital de Poroy que hacen la cantidad de 150 para el presente año 2018.

La muestra estuvo constituida por aquellos funcionarios y trabajadores que desearon participar en la investigación, siendo en número de 80.

Asimismo, se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumentos ellos El cuestionario sobre Control gestión administrativa que consta de 18 ítems y el Cuestionario sobre desempeño laboral que consta de 25 ítems, los mismos que fueron sometidos a análisis de fiabilidad.

Los resultados muestran que con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,702, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

**Palabras Clave:** Gestión Administrativa y Desempeño laboral

## ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the degree of relationship between administrative management and work performance in the district municipality of Poroy Cusco 2018, for which a research was developed with a quantitative approach and a non-experimental design of a correlational descriptive type.

The population is constituted by the officials, workers of the district municipality of Poroy that make the amount of 150 for the present year 2018.

The sample was constituted by those officials and workers who wished to participate in the investigation, being in number of 80.

Likewise, the survey was used as a data collection technique and as instruments they were used. The questionnaire on Administrative Management Control consisting of 18 items and the Questionnaire on Labor Performance that consists of 25 items, which were submitted to reliability analysis.

The results show that with a confidence level of  $95\% = 0.95$ , and at the level of significance of  $\alpha: 5\% = 0.05$ , it is confirmed that, if there is a correlation between the variables Administrative Management and Work Performance, according to the test statistic for a nonparametric study Spearman correlation, whose correlation coefficient reaches the value of 0.702, a value that shows a high and direct association between these variables.

**Keywords:** Administrative Management and Labor Performance

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad problemática**

Iniciamos el presente trabajo mencionando la importancia de conocer los principios fundamentales de la gestión administrativa en un proceso de globalización, que interviene en el proceso laboral, creando la necesidad de que las instituciones estén preparadas para enfrentar estos retos y desafíos a plantearse en contextos de alta complejidad, acompañado del proceso de modernización, conociendo que el éxito de toda institución dependerá de un personal preparado, motivado y dispuesto asumir retos, que se refleje en la productividad y eficacia.

Es necesario resaltar que toda organización aun considerando que cuenta con la mejor estructura y tecnología avanzada está compuesta también por personas, que vienen a hacer un eje principal. Razón por la cual el desempeño laboral surge como una variable importante, que se constituye a partir de las percepciones que los integrantes de una organización tienen de ella y sobre su entorno y que ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo, asimismo es importante de acuerdo con Brunet (1999) señalar que el clima organizacional tiene carácter de permanente y que depende de las valoraciones y percepciones individuales.

Asimismo, son las organizaciones las que tienen propósito, estructura y colectivo de personas que están conformadas por un grupo de elementos que los vinculan entre sí, tales como son el comportamiento y las relaciones entre los miembros de la misma que crean patrones o percepciones del ambiente de la organización que es conocido como clima organizacional (Caligiore y Díaz, 2003)

El clima organizacional ya sea siendo o positivo o negativo ha de tener consecuencias sobre la organización, las positivas pasan por el hecho de aumentar la productividad, la satisfacción, el espíritu creativo y la satisfacción, en tanto como aspectos negativos tenemos la deserción, el ausentismo, el poco compromiso con la organización, las mismas que también afectan a la toma de decisiones dentro de la organización

Hoy en día en el área de recursos humanos o talento humano al contrario de lo que sucedía en décadas pasadas se considera al trabajador como un bien inapreciable de la organización, se ha cambiado la mirada que estaba centrada solo en el rendimiento a una mirada del rendimiento pero de quien al produce ósea el trabajador y es por ello que es prioritario que el ambiente en el que se labora sea un ambiente en el que el clima propicie el trabajo productivo, en el que el trabajador se sienta satisfecho con lo que hace.

Para que una organización sea exitosa, debe procurar ser un excelente lugar para trabajar y gratificante para las personas, condiciones que permitirán alcanzar un desempeño adecuado de sus trabajadores como insumo básico para el logro de los objetivos organizacionales, es así que no podemos olvidar que los recursos humanos o talento humano se constituyen en uno de los capitales más preciados de toda empresa

## **1.2. Trabajos previos**

Díaz (2010) presenta el trabajo de investigación titulado Los factores motivacionales y el desempeño docente del profesor contratado en la Facultad de Derecho de La Universidad Andina del Cusco 2010.

El propósito de la investigación fue el de evaluar la relación entre las variables motivación laboral y desempeño laboral. La investigación se desarrolló haciendo uso de un diseño descriptivo correlacional. Entre las conclusiones a las que arriba el autor tenemos que la motivación se constituye como un factor determinante en el desempeño del docente frente a los estudiantes, y en particular a los docentes contratados de la facultad de Derecho de la Universidad Andina de Cusco, asimismo el autor señala la importante de mejorar el desempeño docente dado que este repercute en forma directa con la calidad educativa que se brinda en dicho centro de estudios superiores.

Malisa (2012) presenta la investigación Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi, el trabajo tiene como principal propósito realizar un análisis crítico acerca de la gestión administrativa y el desempeño laboral, en el marco del desarrollo organizacional, en el desarrollo del talento humano. La investigación

utilizó el muestreo probabilístico para seleccionar la muestra de estudio, con la que se realizó la investigación, en la que se concluyó que la gestión administrativa que se presenta en la empresa no es el más adecuado, para desarrollar un crecimiento sostenido de la empresa.

En la investigación que se aplicó un muestreo probabilístico regulado ya que los elementos fueron seleccionados en forma individual y directa. la población de la presente investigación fue de 104 personas que comprende el personal administrativo obteniendo como conclusión que la gestión administrativa presente no es el más adecuado para que exista un alto desempeño laboral; el talento humano necesita mayor motivación para desenvolverse de manera idónea, mientras que el desempeño laboral presente se encuentra en una fase creciente pero no en su totalidad adecuada.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Gestión Administrativa: Teoría de la gestión, los representantes principales de esta teoría son Henry Fayol (1949), Gulick&Urwick (1937); Taylor (1911, 1970) y Mooney&Reilly (1931). Estos defensores de la llamada teoría de la gestión son en gran parte prácticos que escriben sus propias experiencias. Lo que les interesa principalmente es ofrecer recomendaciones acerca de cómo deben estar constituidas las organizaciones para ser productivas y eficaces y cómo se podría obtener el máximo provecho de una organización y de sus colaboradores. Teniendo por modelo el sistema de organización cerrada. Defendiendo como principio supremo de su doctrina los postulados de la especialización, de la estructura jerárquica de la organización, de la delegación de la autoridad y de la responsabilidad, del "span of control", y la subdivisión de la organización en subgrupos de departamentos. Sus técnicas se conciben como útiles universales que encuentran aplicación en cualquier forma de organización.

La teoría de la gestión se puede criticar en una serie de puntos, de los que aquí vamos a abordar sólo los más importantes. Estas críticas, como veremos enseguida, son casi las mismas que pueden hacerse al sistema cerrado de organización. Uno de los puntos más importantes de nuestra crítica a los

principios de la teoría de la gestión consiste en su exigencia generalizada. Se recomienda esto para alcanzar la máxima productividad y eficiencia. Pero es obvio que es prácticamente imposible aplicar este postulado a todos los tipos de organizaciones, así como a todas las partes de una misma organización. Además, los factores externos a la organización contribuyen en gran medida a determinar la naturaleza, el grado y las posibilidades de la especialización que puede llevarse a cabo dentro de una organización; estos factores son la clase y calidad del personal que trabaja en la organización, la disponibilidad de este personal en el mercado de trabajo, las restricciones impuestas por los convenios sindicales, la legislación laboral e incluso el medio ambiente cultural en que trabaja la organización.

A ello hay que añadir otro punto crítico. La teoría de la gestión tiende a simplificar considerablemente la motivación laboral de los trabajadores de todos los niveles de una organización. Sin embargo, entre las hipótesis básicas de esta teoría al igual que la correspondiente al sistema cerrado de organización figura aquella según la cual a la persona le conduce y guía únicamente la descripción de su labor, de su puesto de trabajo y disposiciones establecidas por la organización, con lo que es programable y actuar de un modo previsible.

Según la teoría de la gestión, la autoridad, el mando y el poder de decisión sólo puede concebirse dentro de un sistema de puestos jerárquico, al que se reduce también el poder de decisión y de disposición.

Por eso es necesario tener en cuenta que en el estudio y en la aplicación de la teoría de la gestión, tanto el investigador como el práctico tropiezan con la dificultad de que la mayor parte de los postulados, de los enunciados y de las propuestas que presentan los defensores de este sistema son demasiado generales, muy imprecisos y vagos, siendo este un hecho que hace casi imposible la realización de experimentos para su validación. Esta teoría tiene, sin duda, una gran fuerza para el profano, porque al parecer tiene una validez universal, porque parece practicable, operacional y lógica. Sin embargo, ni el teórico, ni el investigador de la organización pueden darse por satisfechos con esto, pues es discutible que los enunciados de una teoría de la gestión resistan el examen de sus hipótesis.

Por otro lado, no hay duda de que los defensores de esta teoría se inspiran sobre todo en la experiencia práctica desarrollada cada día en una organización y que, por lo tanto, abordan problemas que existen realmente. Sin embargo, el estudio de los temas relacionados con la organización, la formulación de los mismos y la generalización de sus enunciados es insuficiente para llegar a comprender verdaderamente la organización y su devenir. Este procedimiento lleva a soluciones aparentes y a errores, como sucede con la teoría de la organización cerrada en su aplicación en parte.

En cuanto a la variable desempeño laboral se tiene que de acuerdo con Chiavenato (2009) toda empresa muestra interés por medir el desempeño laboral, pues es este comportamiento el que será decisivo a la hora de lograr las metas institucionales, es así que diferentes empresas cuentan con diferentes sistemas de evaluación de desempeño, es así que la evaluación del desempeño se constituye en una valoración sistemática de la actuación de cada uno de los empleados en relación con las funciones propias de su puesto de trabajo y de la productividad o los parámetros de productividad que maneja la organización y que tienen que ver con el cumplimiento de metas y resultados a alcanzar (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009). El desempeño está vinculado con factores que afectan sus resultados como son la valoración de las compensaciones, las competencias de la persona, la percepción que se tiene sobre la función que se realiza, así como la percepción que las recompensas con el fruto del esfuerzo personal. Son muchas las razones por las cuales se realiza la evaluación del desempeño entre las que tenemos que esta permite realizar un proceso sistemático para otorgar recompensas o compensaciones a los trabajadores de una organización, asimismo la evaluación del desempeño permite obtener información útil acerca del desempeño, competencias y /o actitudes del trabajador, información que también es de utilidad para el propio trabajador pues le permite conocer cuáles son sus debilidades y cuales sus fortalezas, en tanto que al gerente le permite realizar una adecuada asesoría.

Borman y Motowidlo (1993) dividieron el desempeño en desempeño de tareas y contextuales. El desempeño de las tareas se definió como la eficacia con la

que los titulares de los cargos realizan actividades que contribuyen al núcleo técnico de la organización. El rendimiento contextual se definió como un rendimiento que no es parte del trabajo es decir no es formalmente requerida, pero ayuda a configurar el contexto psicológico de la organización. También se ha sugerido que el rendimiento contextual tiene dos facetas: la facilitación interpersonal y la dedicación al trabajo. La Facilitación Interpersonal incluye acciones cooperativas, consideradas y útiles que ayudan al desempeño de los compañeros de trabajo, en tanto que la dedicación al trabajo, Incluye actos auto disciplinados y motivados como trabajo duro, iniciativa y siguiendo las reglas para apoyar los objetivos de la organización. Desempeño contextual y elementos relacionados con el desempeño, como la ciudadanía organizacional Comportamiento, Pro social, el comportamiento organizacional y el papel adicional desempeño, contribuyen a la Efectividad.

En cuanto al desempeño por tareas y al desempeño contextual se pueden realizar algunas diferencias importantes, así en el Desempeño contextual son comparables para casi todos los trabajos, mientras que en el rendimiento por tareas el rendimiento es específico del trabajo; el rendimiento de la tarea se predice principalmente por la capacidad, mientras que el rendimiento contextual se predice principalmente por la motivación y la personalidad; el desempeño de la tarea es el comportamiento dentro del rol y parte de la descripción formal del trabajo, mientras que el desempeño contextual es un comportamiento extra-rol y discrecional y no recompensado a menudo por sistemas formales de recompensa o considerado directa o indirectamente por la gestión.

En relación con la estimación del desempeño laboral Werther y Davis (2008) consideran al desempeño laboral como la estimación del rendimiento global del empleado, o contribución que este hace a la organización y que justifica su permanencia en la misma, la cual permite comparar el desempeño individual con los resultados esperados.

A la teoría descrita se le suma el Rendimiento adaptativo Campbell et al. (1993) que surge como un concepto empleado en ambientes de trabajo cambiantes y dinámicos, la necesidad de empleados adaptativos se ha vuelto cada vez más importante. Numerosos autores se refieren a la adaptabilidad utilizando diferentes nombres como la flexibilidad de los roles, o la competencia de

integrar nuevas experiencias de aprendizaje. Como resultado de una extensa revisión de la literatura y análisis de factores, Pulakos et al. (2000) presentó una taxonomía en ocho aspectos destacados en el rendimiento adaptativo: manejo de emergencias o situaciones de crisis; manejo del estrés laboral; resolver problemas creativamente; tratar situaciones de trabajo inciertas e impredecibles; aprendizaje de tareas de trabajo, tecnologías y procedimientos; demostrar adaptabilidad interpersonal; demostrar adaptabilidad cultural; y demostrar adaptabilidad físicamente orientada.

Dada la centralidad del desempeño laboral en las organizaciones, queda claro que la medición del desempeño individual debe captar el desempeño del trabajo como lo más confiable y válido posible. Una variedad de medidas de desempeño en el trabajo se ha utilizado en las últimas décadas (Campbell et al., 1990). Por ejemplo, escalas de calificación, pruebas de conocimiento del trabajo, muestras prácticas del trabajo y registros de archivo, se han utilizado para evaluar el desempeño en el trabajo (Campbell et al., 1990). A partir de estas opciones de medición, las calificaciones de desempeño (por ejemplo, las calificaciones de los pares y las calificaciones de los supervisores) son la forma más frecuente de medir el desempeño en el trabajo. A menudo se solicitan criterios objetivos como cifras de ventas y registros de producción. Sin embargo, incluso estos criterios implican juicios subjetivos de qué tipo específico de criterios de rendimiento de imágenes y son, al igual que otros resultados

De acuerdo con Hodgetts y Altman (2003) para estimar el desempeño laboral se deben tener en cuenta las siguientes dimensiones: Conocimiento del trabajo que se refiere a la comprensión de las tareas y procedimientos propios del trabajo, conocimientos que hacen posible que el trabajador se adapte y sea flexible con los cambios; Calidad del trabajo que menciona a la propiedad inherente del trabajo realizado, que caracteriza a dicha labor en términos de eficiencia y eficacia en el desarrollo de las tareas propias del puesto de trabajo asignado; responsabilidad o capacidad de responder y dar cuenta del cumplimiento de la tarea, para lo cual el trabajador presenta una disposición de preparación y aprendizaje acerca de las tareas propias de su puesto de trabajo, Productividad o capacidad para producir objetos o brindar servicios en comparación a parámetros que se establece en una organización

y que permiten que esta logre sus objetivos y se pueda cumplir y mejorar las metas propuestas, Habilidad y destreza o capacidad para liderar tareas concernientes con las funciones del puesto de trabajo, que involucran el manejo de habilidades y destrezas que permiten solucionar problemas en el entorno laboral y Actitud hacia la organización que es la predisposición hacia las metas, misión, visión y actividades que se realizan en la organización que permiten alcanzar la competitividad de la misma (Hodgetts & Altman, 2003)

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema General**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018?

##### **1.4.2. Problemas Específicos**

- a) ¿Cómo se desarrolla la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018?
- b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral que se presenta en los trabajadores de la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018?
- c) ¿Cuál es la intensidad de la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La presente investigación se justifica desde el punto de vista teórico por la necesidad que se tiene de establecer vínculos entre el desempeño laboral y variables como la gestión administrativa, la cual en muchas ocasiones no se desarrolla o aplica en la gestión municipal creando con ello escenarios en los cuales el desempeño laboral no es el esperado y por ende no se cumplen los objetivos planteados en los planes de las municipalidades.

Desde el punto de vista metodológico la investigación valida el uso de instrumentos de recolección de datos en especial datos respecto de la variable

gestión administrativa y que han de servir para posteriores trabajos vinculados con el tema de la administración y gestión municipal.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

La gestión administrativa se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

- a) La gestión administrativa en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018 se da de forma regular
- b) El desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018 presenta un nivel regular.
- c) Las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018, presentan una correlación directa y significativa.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

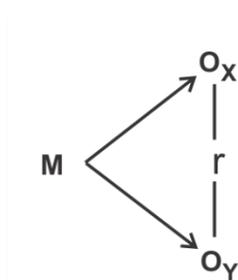
- a) Determinar la forma en que se da la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018
- b) Describir el nivel del desempeño laboral que se presenta en los trabajadores de la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018
- c) Determinar la intensidad de la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

La presente investigación asume un diseño no experimental transversal de tipo Descriptivo correlacional, este estudio tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. De acuerdo con Bernal (2010) uno de los puntos importantes respecto de la investigación correlacional es examinar la relación entre las variables o sus resultados, sin embargo, los estudios correlacionales si bien es cierto examinan asociaciones, no establecen relaciones causales entre ellas.

El diagrama de este estudio será el siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Gestión Administrativa

Oy: Desempeño Laboral.

r: Relación entre las variables de estudio

### 2.2. Variables, Operacionalización

#### 2.2.1. Variables de estudio

##### **Variable de estudio 1: Gestión Administrativa**

Es la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización, es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado, Alvarado (2012).

De acuerdo con Chiavenato (2014) las dimensiones para estas variables son:

- a) Planificación
- b) Organización
- c) Dirección
- d) Control

### **Variable de estudio 2: Desempeño Laboral**

Es la estimación del rendimiento global del empleado, o contribución que este hace a la organización y que justifica su permanencia en la misma, la cual permite comparar el desempeño individual con los resultados esperados (Werther & Davis, 2008)

Las dimensiones consideradas para esta variable son de acuerdo (Hodgetts & Altman, 2003) el conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad, productividad, habilidad y destreza, actitud hacia la organización.

## 2.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión administrativa</b>		Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión</li> <li>• Visión</li> <li>• Políticas</li> <li>• Metas y Estrategias</li> </ul>	
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de atención</li> <li>• Modelo organizacional</li> <li>• Manual de funciones</li> <li>• Organización institucional</li> </ul>	
		Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Estrategias motivación</li> </ul>	
		Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control preventivo</li> <li>• Seguimiento</li> <li>• Control posterior</li> <li>• Evaluación</li> </ul>	
<b>Desempeño Laboral</b>	Valoración obtenida para el Desempeño Laboral a partir de la aplicación del Cuestionario EVADES	Conocimiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas del trabajo</li> <li>• Conoce normas, procedimientos e instructivos propios del puesto de trabajo</li> <li>• Toma de decisiones y solución de problemas</li> </ul>	Escala Ordinal
		Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia laboral</li> <li>• Eficiencia en el trabajo</li> <li>• Cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza</li> </ul>	
		Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de tareas propias de su puesto de labor</li> <li>• Capacitación permanente</li> <li>• Disposición a la mejora de las tareas propias del puesto de trabajo</li> </ul>	
		Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad para utilizar los recursos disponibles en el cumplimiento del trabajo</li> <li>• Motivación dirigida al cumplimiento de metas organizacionales</li> <li>• Compromiso de servicio</li> </ul>	
		Habilidad y destreza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo en el trabajo</li> <li>• Capacidad para solucionar problemas</li> <li>• Manejo de habilidades y destrezas propias de las funciones que involucra su trabajo</li> </ul>	
		Actitud hacia la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración para con el equipo de trabajo</li> <li>• Identificación con los objetivos de la organización</li> <li>• Apertura para el cambio</li> </ul>	

### **2.3. Población y muestra**

La población está constituida por los funcionarios, trabajadores de la municipalidad distrital de Poroy que hacen la cantidad de 150 para el presente año 2018.

La muestra estuvo constituida por aquellos funcionarios y trabajadores que desearon participar en la investigación, siendo en número de 80.

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

#### **2.4.1. Técnicas e instrumentos**

La técnica de recolección de datos usada en el presente estudio será la encuesta.

Para la recolección de los datos se utilizarán dos instrumentos, siendo el primero de ellos El cuestionario sobre Control gestión administrativa que consta de 18 ítems y el Cuestionario sobre desempeño laboral que consta de 25 ítems.

#### **2.4.2. Validez y confiabilidad**

En cuanto a la validez del instrumento, los instrumentos empleados fueron válidos haciendo uso de validación de juicio de expertos, validación de contenido, validación de contingencia, es decir fueron sujetos de una validación completa y rigurosa, en el caso del Clima Organizacional por (Gómez & Vicario, 2008) y en el caso del desempeño laboral por Ronquillo, Aranda y Pando (2013).

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica de Cronbach como indicador principal de esta, usada en cuestionarios en las que las respuestas no son necesariamente bipolares, sino que se dan en escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

El coeficiente  $\alpha$  fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente  $\alpha$  depende del número

de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento  $s_j^2$ , y de la varianza total  $s_x^2$ , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

**TABLA 1 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH**

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS versión 23, los resultados obtenidos son los siguientes:

**TABLA 2 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Planificación	0,723	05
D2: Organización	0,821	04
D3: Dirección	0,756	05
D4: Control	0,821	04
<b>Gestion Administrativa</b>	<b>0,790</b>	<b>18</b>

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Gestión Administrativa, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto, se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

**TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA  
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Conocimiento del trabajo	0,825	05
D2: Calidad del trabajo	0,743	04
D3: Responsabilidad	0,837	03
D4: Productividad	0,721	03
D5: Habilidad y destreza	0,742	05
D6: Actitud hacia la organización	0,827	05
<b>Desempeño Laboral</b>	0,812	25

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Desempeño Laboral, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para el análisis de datos se hizo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son Tablas y gráficos estadísticos, asimismo para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Rho de Spearman para datos ordinales.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción.

**TABLA 4 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Planificación	0-7	DEFICIENTE
	8-14	REGULAR
	15-20	BUENO
D2: Organización	0-5	DEFICIENTE
	6-11	REGULAR
	12-16	BUENO
D3: Dirección	0-7	DEFICIENTE
	8-14	REGULAR
	15-20	BUENO
D4: Control	0-5	DEFICIENTE
	6-11	REGULAR
	12-16	BUENO
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0-24	DEFICIENTE
	25-48	REGULAR
	49-72	BUENO

**TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Conocimiento del trabajo	0-7	DEFICIENTE
	8-14	REGULAR
	15-20	BUENO
D2: Calidad del trabajo	0-5	DEFICIENTE
	6-11	REGULAR
	12-16	BUENO
D3: Responsabilidad	0-4	DEFICIENTE
	5-8	REGULAR
	9-12	BUENO
D4: Productividad	0-4	DEFICIENTE
	5-8	REGULAR
	9-12	BUENO
D5: Habilidad y destreza	0-7	DEFICIENTE
	8-14	REGULAR
	15-20	BUENO
D6: Actitud hacia la organización	0-7	DEFICIENTE
	8-14	REGULAR
	15-20	BUENO
DESEMPEÑO LABORAL	0-33	DEFICIENTE
	34-67	REGULAR
	68-100	BUENO

### 3.2. Resultados descriptivos por variables.

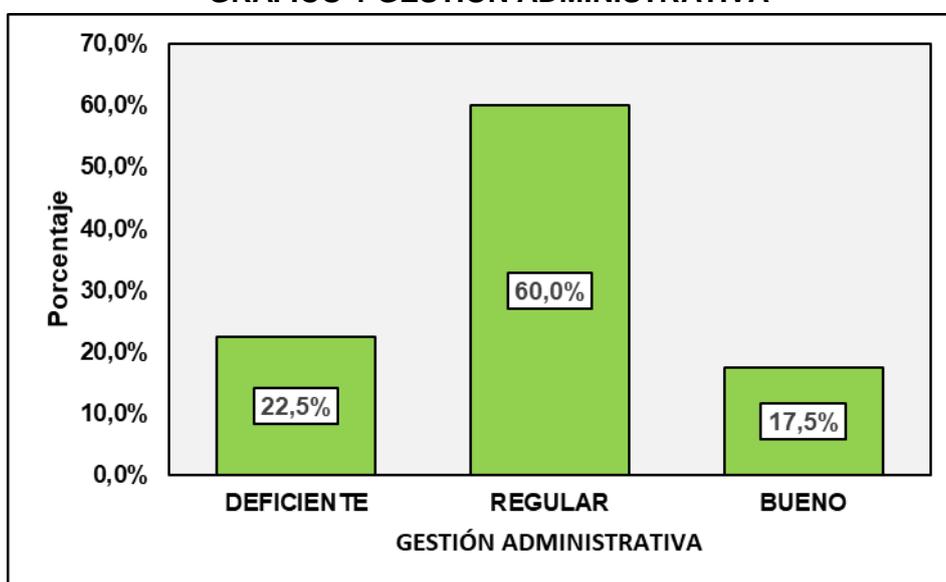
#### 3.2.1. Resultados para Gestión Administrativa

**TABLA 6 GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	18	22,5%
REGULAR	48	60,0%
BUENO	14	17,5%
Total	80	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Gestión Administrativa obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 22,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 60,0% considera que es regular, el 17,5% que es bueno.

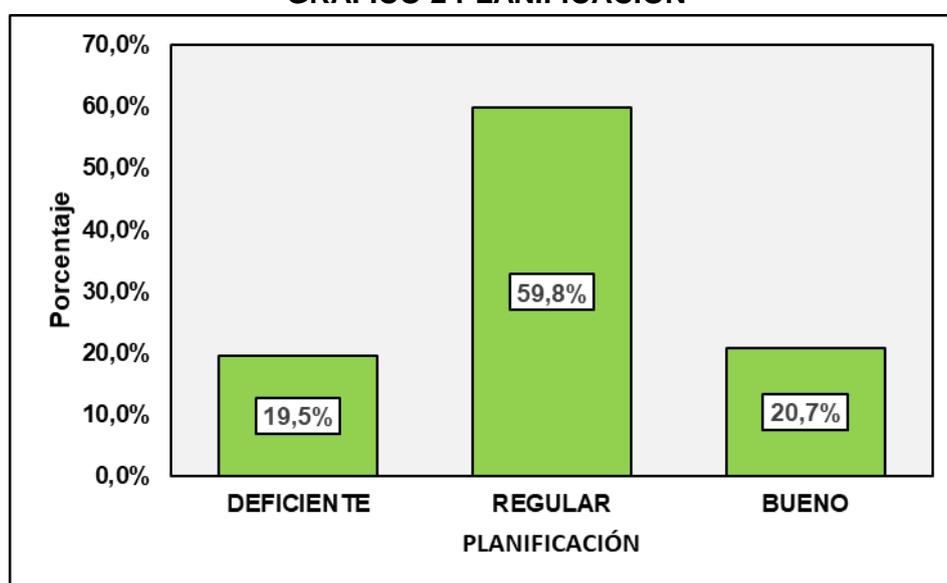
### 3.2.2. Resultados para dimensiones de Gestión Administrativa

**TABLA 7 PLANIFICACIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	16	19,5%
REGULAR	49	59,8%
BUENO	17	20,7%
Total	82	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 2 PLANIFICACIÓN**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

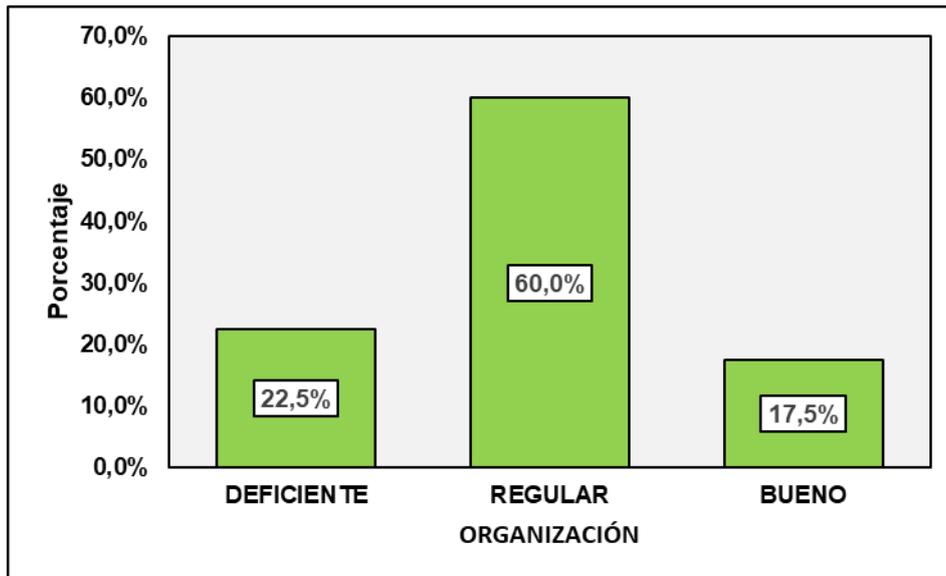
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Planificación de la variable Gestión Administrativa obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 19,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 59,8% considera que es regular, el 20,7% que es bueno.

**TABLA 8 ORGANIZACIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	18	22,5%
REGULAR	48	60,0%
BUENO	14	17,5%
Total	80	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 3 ORGANIZACIÓN**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

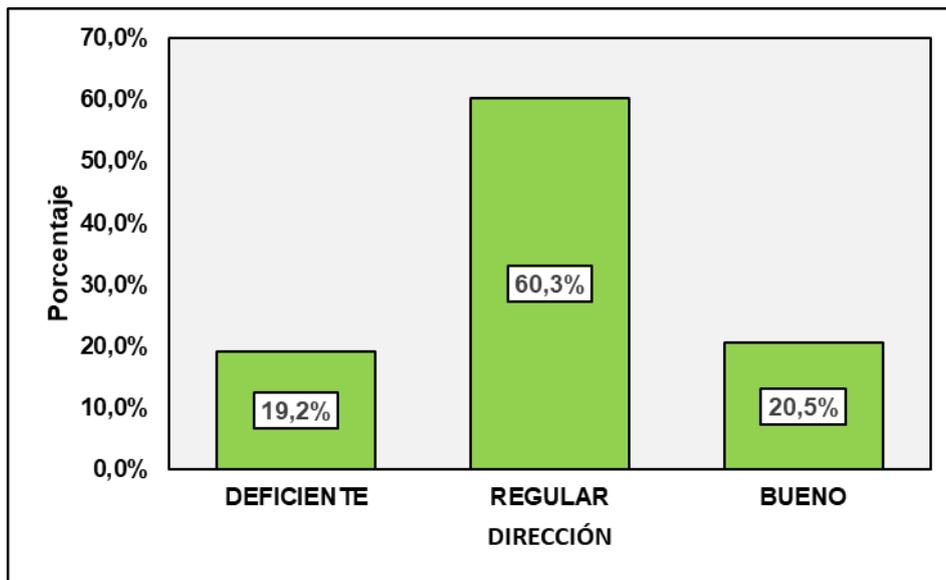
Los resultados para la dimensión Organización de la variable Gestión Administrativa se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 22.5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 60% considera que es regular, el 17.5% que es bueno

**TABLA 9 DIRECCIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	15	19,2%
REGULAR	47	60,3%
BUENO	16	20,5%
Total	78	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 4 DIRECCIÓN**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

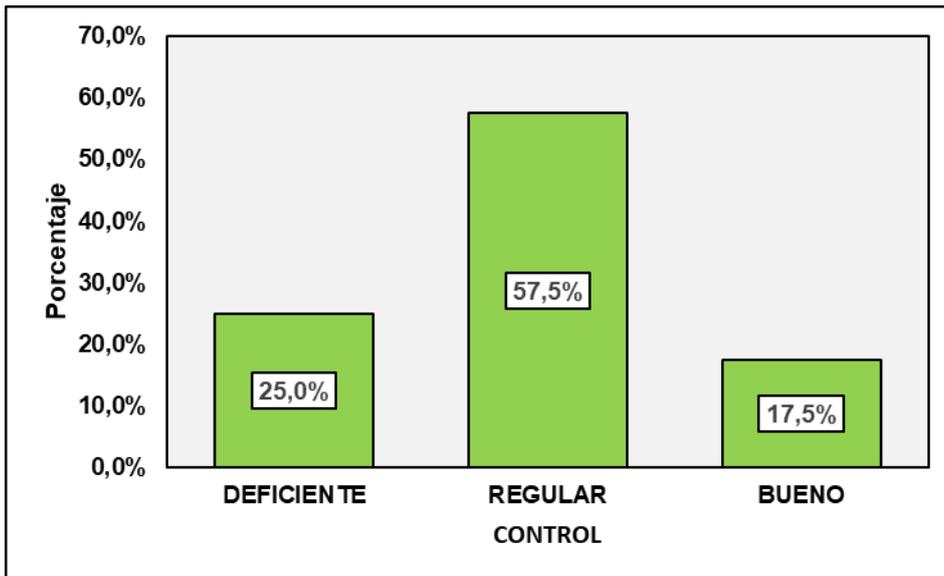
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Dirección de la variable Gestión Administrativa obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 19,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 60,3% considera que es regular, el 20,5% que es bueno.

**TABLA 10 CONTROL**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	20	25,0%
REGULAR	46	57,5%
BUENO	14	17,5%
Total	80	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 5 CONTROL**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

Los resultados para la dimensión Control de la variable Gestión Administrativa se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 25,0% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 57,5% considera que es regular, el 17,5% que es bueno.

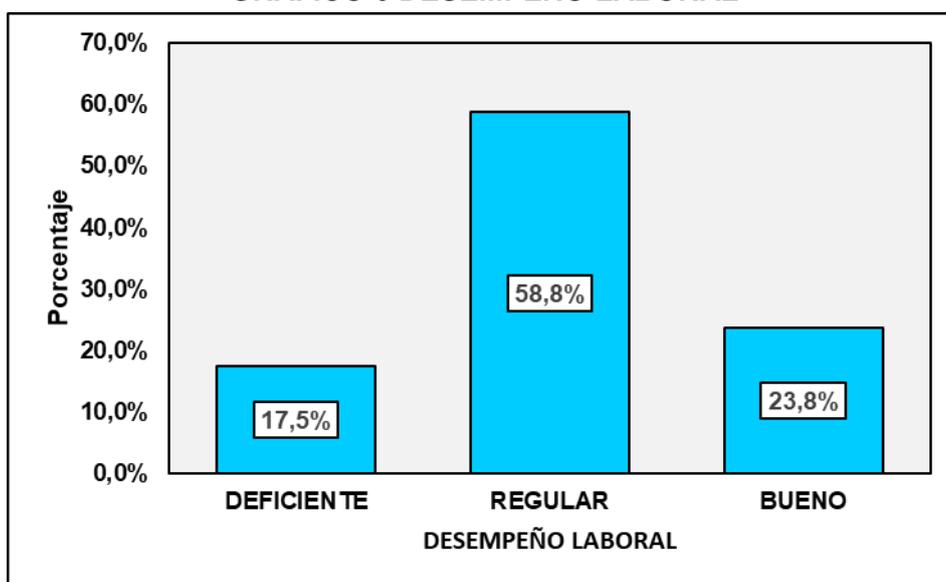
### 3.2.3. Resultados para Desempeño laboral

**TABLA 11 DESEMPEÑO LABORAL**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	14	17,5%
REGULAR	47	58,8%
BUENO	19	23,8%
Total	80	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 6 DESEMPEÑO LABORAL**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Desempeño laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 17,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 58,8% considera que es regular, el 23,8% que es bueno.

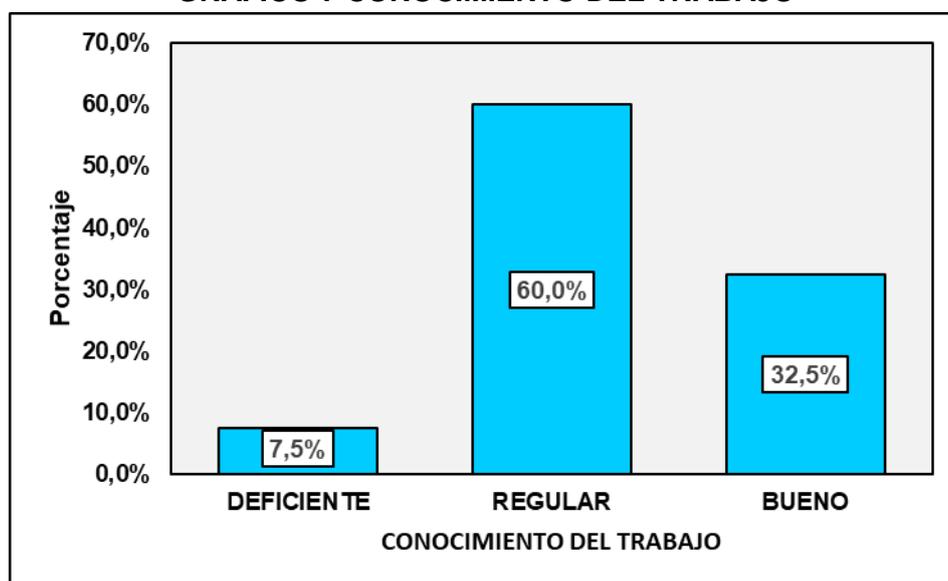
### 3.2.4. Resultados para dimensiones de Desempeño laboral

**TABLA 12 CONOCIMIENTO DEL TRABAJO**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	7,5%
REGULAR	48	60,0%
BUENO	26	32,5%
Total	80	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 7 CONOCIMIENTO DEL TRABAJO**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

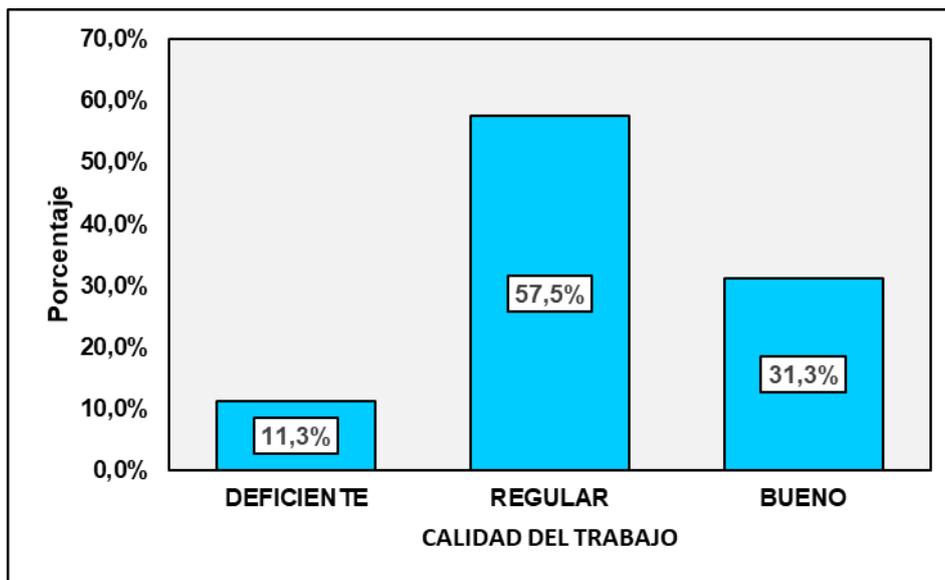
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Conocimiento del trabajo de la variable Desempeño laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 7,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 60,0% considera que es regular, el 32,5% que es bueno.

**TABLA 13 CALIDAD DEL TRABAJO**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	9	11,3%
REGULAR	46	57,5%
BUENO	25	31,3%
Total	80	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 8 CALIDAD DEL TRABAJO**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

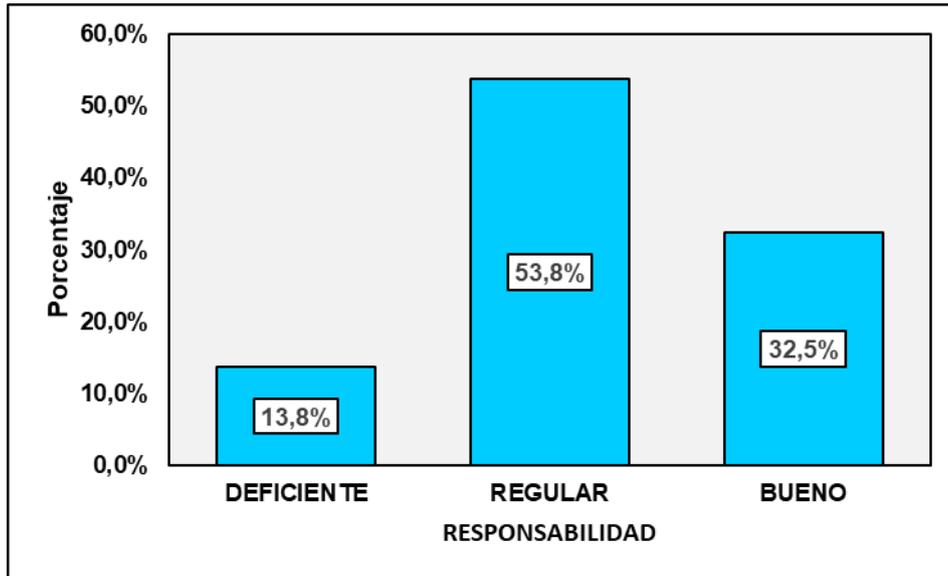
Los resultados para la dimensión Calidad del trabajo de la variable Desempeño laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 11,3% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 57,5% considera que es regular, el 31,3% que es bueno.

**TABLA 14 RESPONSABILIDAD**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	11	13,8%
REGULAR	43	53,8%
BUENO	26	32,5%
Total	80	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 9 RESPONSABILIDAD**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

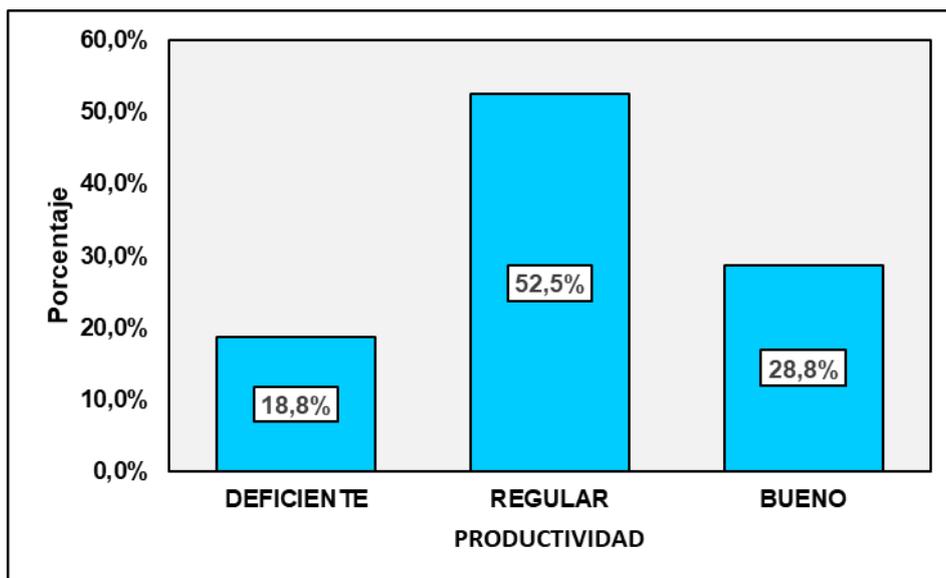
Los resultados para la dimensión Responsabilidad de la variable Desempeño laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 13,8% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 53,8% considera que es regular, el 32,5% que es bueno.

**TABLA 15 PRODUCTIVIDAD**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	15	18,8%
REGULAR	42	52,5%
BUENO	23	28,8%
Total	80	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 10 PRODUCTIVIDAD**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

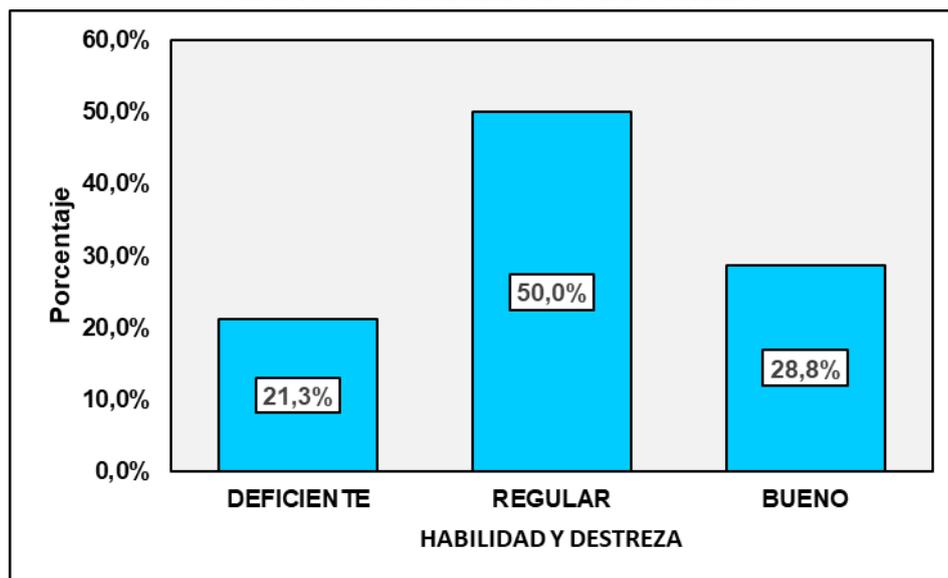
Los resultados para la dimensión Productividad de la variable Desempeño laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 18,8% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 52,5% considera que es regular, el 28,8% que es bueno.

**TABLA 16 HABILIDAD Y DESTREZA**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	17	21,3%
REGULAR	40	50,0%
BUENO	23	28,8%
Total	80	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 11 HABILIDAD Y DESTREZA**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

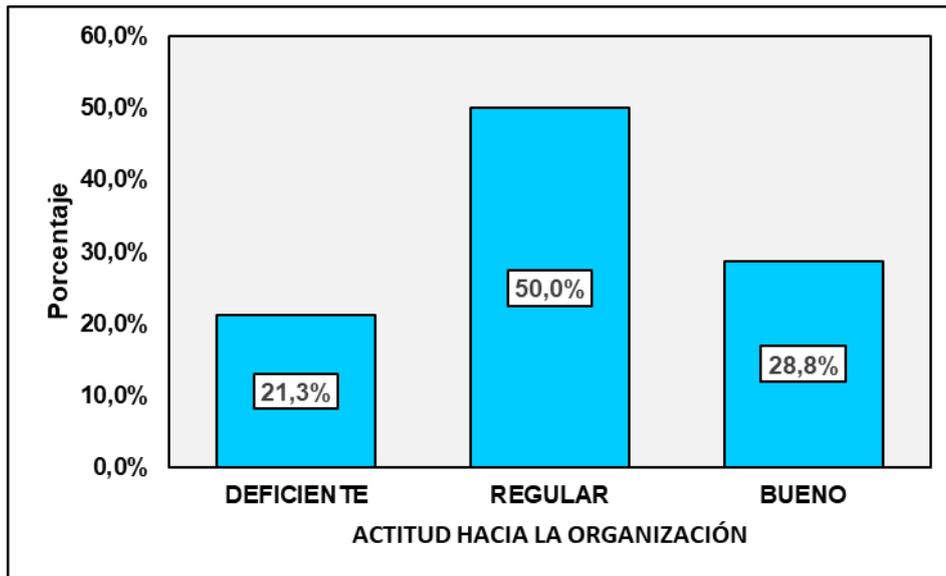
Los resultados para la dimensión Habilidad y destreza de la variable Desempeño laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 21,3% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 50,0% considera que es regular, el 28,8% que es bueno.

**TABLA 17 ACTITUD HACIA LA ORGANIZACIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	17	21,3%
REGULAR	40	50,0%
BUENO	23	28,8%
Total	80	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 12 ACTITUD HACIA LA ORGANIZACIÓN**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Actitud hacia la organización de la variable Desempeño laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 21,3% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 50,0% considera que es regular, el 28,8% que es bueno.

### 3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño laboral

#### 3.3.1. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Gestión Administrativa y Desempeño laboral, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Rho de Spearman

**TABLA 18 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67,008	4	,000
Razón de verosimilitud	65,734	4	,000
Asociación lineal por lineal	34,507	1	,000
N de casos válidos	80		

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Gestión Administrativa y Desempeño laboral son independientes estadísticamente Ha: Las variables Gestión Administrativa y Desempeño laboral no son independientes estadísticamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{( O - E  - 0,5)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 67,008$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Gestión Administrativa y Desempeño laboral no son independientes estadísticamente

**TABLA 19 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN**

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,702	0,112	6,156	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Gestión Administrativa y Desempeño laboral no están correlacionadas Ha: Las variables Gestión Administrativa y Desempeño laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Gestión Administrativa y Desempeño laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,694.

### **3.3.2. Prueba de Sub hipótesis**

#### **3.3.2.1. Correlación entre Planificación y Conocimiento del trabajo**

**TABLA 20 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES PLANIFICACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL TRABAJO**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,744	0,105	6,954	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Planificación y Conocimiento del trabajo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Planificación y Conocimiento del trabajo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Planificación y Conocimiento del trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.2. Correlación entre Organización y Conocimiento del trabajo

**TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ORGANIZACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL TRABAJO**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,701	0,112	6,139	0,000
N de casos válidos		80			

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Organización y Conocimiento del trabajo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Organización y Conocimiento del trabajo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Organización y Conocimiento del trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.3. Correlación entre Dirección y Conocimiento del trabajo

**TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES DIRECCIÓN Y CONOCIMIENTO DEL TRABAJO**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,741	0,105	6,891	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Dirección y Conocimiento del trabajo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Dirección y Conocimiento del trabajo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Dirección y Conocimiento del trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### **3.3.2.4. Correlación entre Control y Conocimiento del trabajo**

**TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES CONTROL Y CONOCIMIENTO DEL TRABAJO**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,746	0,105	6,996	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Control y Conocimiento del trabajo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Control y Conocimiento del trabajo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Control y Conocimiento del trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.5. Correlación entre Planificación y Calidad del trabajo

**TABLA 24 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES PLANIFICACIÓN Y CALIDAD DEL TRABAJO**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,744	0,105	6,954	0,000
N de casos válidos		80			

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Planificación y Calidad del trabajo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Planificación y Calidad del trabajo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Planificación y Calidad del trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.6. Correlación entre Organización y Calidad del trabajo

**TABLA 25 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DEL TRABAJO**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,732	0,107	6,710	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Organización y Calidad del trabajo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Organización y Calidad del trabajo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Organización y Calidad del trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### **3.3.2.7. Correlación entre Dirección y Calidad del trabajo**

**TABLA 26 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES DIRECCIÓN Y CALIDAD DEL TRABAJO**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,702	0,112	6,156	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Dirección y Calidad del trabajo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Dirección y Calidad del trabajo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Dirección y Calidad del trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.8. Correlación entre Control y Calidad del trabajo

**TABLA 27 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES CONTROL Y CALIDAD DEL TRABAJO**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,709	0,111	6,279	0,000
N de casos válidos		80			

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Control y Calidad del trabajo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Control y Calidad del trabajo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Control y Calidad del trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.9. Correlación entre Planificación y Responsabilidad

**TABLA 28 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES PLANIFICACIÓN Y RESPONSABILIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,730	0,107	6,670	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Planificación y Responsabilidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Planificación y Responsabilidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Planificación y Responsabilidad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### **3.3.2.10. Correlación entre Organización y Responsabilidad**

**TABLA 29 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ORGANIZACIÓN Y RESPONSABILIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,726	0,108	6,593	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Organización y Responsabilidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Organización y Responsabilidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Organización y Responsabilidad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.11. Correlación entre Dirección y Responsabilidad

**TABLA 30 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES DIRECCIÓN Y RESPONSABILIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,708	0,111	6,261	0,000
N de casos válidos		80			

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Dirección y Responsabilidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Dirección y Responsabilidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Dirección y Responsabilidad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.12. Correlación entre Control y Responsabilidad

**TABLA 31 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES CONTROL Y RESPONSABILIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,719	0,109	6,461	0,000
N de casos válidos		80			

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Control y Responsabilidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Control y Responsabilidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Control y Responsabilidad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.13. Correlación entre Planificación y Productividad

**TABLA 32 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES PLANIFICACIÓN Y PRODUCTIVIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,746	0,105	6,996	0,000
N de casos válidos		80			

### Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Planificación y Productividad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Planificación y Productividad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Planificación y Productividad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.14. Correlación entre Organización y Productividad

**TABLA 33 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ORGANIZACIÓN Y PRODUCTIVIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,747	0,104	7,017	0,000
N de casos válidos		80			

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Organización y Productividad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Organización y Productividad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Organización y Productividad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.15. Correlación entre Dirección y Productividad

**TABLA 34 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES DIRECCIÓN Y PRODUCTIVIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,708	0,111	6,261	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Dirección y Productividad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Dirección y Productividad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Dirección y Productividad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### **3.3.2.16. Correlación entre Control y Productividad**

**TABLA 35 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES CONTROL Y PRODUCTIVIDAD**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,713	0,110	6,350	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Control y Productividad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Control y Productividad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Control y Productividad están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.17. Correlación entre Planificación y Habilidad y destreza

**TABLA 36 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES PLANIFICACIÓN Y HABILIDAD Y DESTREZA**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,722	0,109	6,517	0,000
N de casos válidos		80			

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Planificación y Habilidad y destreza no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Planificación y Habilidad y destreza están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Planificación y Habilidad y destreza están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.18. Correlación entre Organización y Habilidad y destreza

**TABLA 37 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ORGANIZACIÓN Y HABILIDAD Y DESTREZA**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,721	0,109	6,498	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Organización y Habilidad y destreza no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Organización y Habilidad y destreza están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Organización y Habilidad y destreza están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### **3.3.2.19. Correlación entre Dirección y Habilidad y destreza**

**TABLA 38 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES DIRECCIÓN Y HABILIDAD Y DESTREZA**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,731	0,107	6,690	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Dirección y Habilidad y destreza no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Dirección y Habilidad y destreza están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Dirección y Habilidad y destreza están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.20. Correlación entre Control y Habilidad y destreza

**TABLA 39 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES CONTROL Y HABILIDAD Y DESTREZA**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,735	0,106	6,769	0,000
N de casos válidos		80			

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Control y Habilidad y destreza no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Control y Habilidad y destreza están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Control y Habilidad y destreza están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.21. Correlación entre Planificación y Actitud hacia la organización

**TABLA 40 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES PLANIFICACIÓN Y ACTITUD HACIA LA ORGANIZACIÓN**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,725	0,108	6,574	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Planificación y Actitud hacia la organización no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Planificación y Actitud hacia la organización están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Planificación y Actitud hacia la organización están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### **3.3.2.22. Correlación entre Organización y Actitud hacia la organización**

**TABLA 41 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ORGANIZACIÓN Y ACTITUD HACIA LA ORGANIZACIÓN**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,718	0,109	6,442	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Organización y Actitud hacia la organización no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Organización y Actitud hacia la organización están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Organización y Actitud hacia la organización están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.23. Correlación entre Dirección y Actitud hacia la organización

**TABLA 42 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES DIRECCIÓN Y ACTITUD HACIA LA ORGANIZACIÓN**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,720	0,109	6,479	0,000
N de casos válidos		80			

#### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Dirección y Actitud hacia la organización no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Dirección y Actitud hacia la organización están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Dirección y Actitud hacia la organización están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

### 3.3.2.24. Correlación entre Control y Actitud hacia la organización

**TABLA 43 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES CONTROL Y ACTITUD HACIA LA ORGANIZACIÓN**

		Error estándar			
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,710	0,111	6,296	0,000
N de casos válidos		80			

### **Interpretación y análisis:**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Control y Actitud hacia la organización no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Control y Actitud hacia la organización están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadístico de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Control y Actitud hacia la organización están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

#### IV. DISCUSIÓN

A continuación, presentamos la contrastación y discusión de los resultados obtenidos con los antecedentes de estudio, el marco teórico de esta investigación y la aceptación y/o rechazo de las hipótesis del presente estudio.

Respecto a la hipótesis general que plantea que La gestión administrativa se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018, los resultados para la presente investigación confirman que dicha hipótesis es verdadera, así pues la prueba de hipótesis Chi cuadrado de Pearson muestra que las variables de estudio no son independientes estadísticamente, y el análisis de correlación nos informa acerca de la fuerza de dicha correlación, siendo esta alta y directa, lo cual implica que entre las variables de estudio existe una covariación, o variación conjunta de las mismas, lo que a su vez implica que cuanto mejor sea la gestión administrativa, mejor ha de ser el desempeño laboral de los trabajadores.

Al respecto investigaciones como las de Diaz (2010) y Malisa (2012), muestran que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y los factores asociados a ella como son la motivación laboral, la gestión administrativa, y la organización en sí. Como manifiesta Alfaro (2012), la dirección administrativa se constituye en un elemento importante que incide en el desempeño laboral, pues con una adecuada dirección se logra que los trabajadores se sientan parte de la organización y logren desarrollar un compromiso e identificación hacia la organización a la cual pertenecen. Otro aspecto fundamental es el control administrativo, pues permite de acuerdo con Arrivillaga (2010) realizar un seguimiento y acompañamiento adecuado de las funciones que desarrollan los trabajadores.

Los resultados para la presente investigación, asimismo mostraron que respecto a la gestión administrativa el 22,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 60,0% considera que es regular, el 17,5% que es bueno, en tanto que respecto del desempeño laboral el 17,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 58,8% considera que es regular, el 23,8% que es bueno.

Finalmente se puede apreciar que las dimensiones de las variables de estudio Gestión administrativa y desempeño laboral presentan correlación directa y alta entre ellas lo cual hace ver que la covariación entre dichas variables trasciende a las dimensiones de la misma.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Los resultados muestran que existe correlación entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño laboral, el mismo que se evidencia a través del estudio de Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,702, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables, lo que indica que cuanto mejor se dé la gestión administrativa mejor ha de ser el desempeño laboral y viceversa.

**Segunda** Respecto a la variable Gestión Administrativa, se concluye que el 17,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 58,8% considera que es regular, el 23,8% que es bueno.

**Tercera:** Respecto a la variable Desempeño laboral se concluye que el 22,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 60,0% considera que es regular, el 17,5% que es bueno.

**Cuarta:** Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las dimensiones de las variables Gestión Administrativa y Desempeño laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores que lo ubican en el nivel de correlación alta y directa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se recomienda al alcalde de la municipalidad distrital de Poroy organizar talleres a fin de consolidar el manejo de una gestión administrativa, sistemática organizada y de calidad que garantice una adecuada gestión municipal.

**Segunda:** Se recomienda al gerente de desarrollo humano de la Municipalidad distrital de Poroy desarrollar acciones destinadas a lograr una adecuada ubicación de los servicios en función de sus habilidades y competencias para los diferentes puestos de trabajo en la municipalidad distrital de Poroy.

**Tercera:** Se recomienda al gerente de la Municipalidad distrital de Poroy incentivar la continua capacitación de los trabajadores de la municipalidad, haciendo uso para ello de premios y estímulos por la labor destacada.

## VII. REFERENCIAS

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: CENGAGE Learning.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- David, F. (2013). *Conceptos de Administración Estratégica*. 14a. edición, Hall. México: Copyright © Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Hernández, S. y Rodríguez, J. (2011). *Introducción a la Administración*. México: Edición por McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V. ©
- Jobber, D. y Lancaster, G. (2012). *Administración de Ventas*. 8va edición. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Katz, D., & Kahn, R. (1995). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step by step guide for beginners*. London: SAGE.
- Mastretta. (2015). *Psicología del trabajo en la organización*. México: Limusa.
- Meyr, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Montaño, M. (2014). *El Procedimiento Administrativo*. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2014). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.

Tejeda, L. (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital Bellavista Callao*. Lima – Perú: UNAC.

Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización. La conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: Herder.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de los recursos humanos. El capital humano de la empresa*. México: McGrawHill.

# **ANEXOS**

**ANEXO 01**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

**TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROYCUSCO 2018**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES/ DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018?	Determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018.	La gestión administrativa se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018.	<b>Variable 1</b> Gestión Administrativa <b>Variable 2</b> Desempeño laboral	<b>TIPO:</b> Básica <b>DISEÑO:</b> No experimental Descriptivo Correlacional <b>POBLACIÓN</b> La población está constituida por los funcionarios, trabajadores de la municipalidad distrital de Poroy que hacen la cantidad de 150 para el presente año 2018.
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<b>DIMENSIONES:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se desarrolla la gestión administrativa en la municipalidad distrital de de Poroy Cusco 2018?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral que se presenta en los trabajadores de la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018?</li> <li>• ¿Cuál es la intensidad de la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la forma en que se da la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018.</li> <li>• Describir el nivel del desempeño laboral que se presenta en los trabajadores de la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018</li> <li>• Determinar la intensidad de la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestión administrativa en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018 se da de forma regular.</li> <li>• El desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018 presenta un nivel regular.</li> <li>• Las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018, presentan una correlación directa y significativa.</li> </ul>	<b>Variable 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Organización</li> <li>• Dirección</li> <li>• Control</li> </ul> <b>Variable 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del trabajo</li> <li>• Calidad del trabajo</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Productividad</li> <li>• Habilidad y destreza</li> <li>• Actitud hacia la organización</li> </ul>	<b>MUESTRA</b> La muestra estuvo constituida por aquellos funcionarios y trabajadores que desearon participar en la investigación, siendo en número de 80 <b>TECNICAS E INSTRUMENTOS</b> Encuesta Cuestionario sobre Gestión administrativa y cuestionario sobre Desempeño Laboral  <b>METODO ANÁLISIS DE DATOS:</b> - SPSS versión 23 -Excel -Análisis cuantitativo -Tablas y gráficos estadísticos - Prueba de hipótesis.

**ANEXO 02**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

**TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROYCUSCO 2018**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Gestión administrativa</b> Es la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización, es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado, Alvarado (2012)</p>	<p align="center"><b>Planificación</b></p> <p>Conjunto de procedimiento mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización, es un conjunto de actividades y acciones articuladas entre sí que, previstas anticipadamente, tiene el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, mediante el uso de eficiente de medios y recursos escasos o limitados, (Chiavenato, 2014).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión</li> <li>• Visión</li> <li>• Políticas</li> <li>• Metas y Estrategias</li> </ul>
	<p align="center"><b>Organización</b></p> <p>Conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, asignación a un grupo de actividades a un administrador con el poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura organizacional, (Chiavenato, 2014).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de atención</li> <li>• Modelo organizacional</li> <li>• Manual de funciones</li> <li>• Organización institucional</li> </ul>
	<p align="center"><b>Dirección</b></p> <p>Es el proceso que permite conducir la organización teniendo en cuenta los fines de la misma y buscando obtener las mayores ventajas posibles de todos los recursos de que disponga. Su objetivo es alcanzar al máximo rendimiento de todos los empleados, (Chiavenato, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Estrategias motivación</li> </ul>
	<p align="center"><b>Control</b></p> <p>El control en una empresa consiste en que todo se efectúe de acuerdo al plan que ha sido adoptado, a las órdenes dadas y a los principios establecidos. Su objeto es Señalar los errores a fin de que sean rectificadas y prevenir de que ocurran nuevamente, (Chiavenato, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control preventivo</li> <li>• Seguimiento</li> <li>• Control posterior</li> <li>• Evaluación</li> </ul>

## DESEMPEÑO LABORAL

Es la estimación del rendimiento global del empleado, o contribución que este hace a la organización y que justifica su permanencia en la misma, la cual permite comparar el desempeño individual con los resultados esperados (Werther & Davis, 2008)

<p style="text-align: center;"><b>Conocimiento del trabajo</b></p> <p>Comprensión de las tareas y procedimientos propios del trabajo, conocimientos que hacen posible que el trabajador se adapte y sea flexible con los cambios (Hodgetts &amp; Altman, 2003).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas del trabajo</li> <li>• Conoce normas, procedimientos e instructivos propios del puesto de trabajo</li> <li>• Toma de decisiones y solución de problemas</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Calidad del trabajo</b></p> <p>Propiedad inherente del trabajo realizado, que caracteriza a dicha labor en términos de eficiencia y eficacia en el desarrollo de las tareas propias del puesto de trabajo (Hodgetts &amp; Altman, 2003).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia laboral</li> <li>• Eficiencia en el trabajo</li> <li>• Cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Responsabilidad</b></p> <p>Capacidad de responder y dar cuenta del cumplimiento de la tarea, para lo cual el trabajador presenta una disposición continuación de preparación y aprendizaje acerca de las tareas propias de su puesto de trabajo (Hodgetts &amp; Altman, 2003).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de tareas propias de su puesto de labor</li> <li>• Capacitación permanente</li> <li>• Disposición a la mejora de las tareas propias del puesto de trabajo</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Productividad</b></p> <p>Capacidad para producir objetos o brindar servicios en comparación a parámetros que se establece en una organización y que permiten que esta logre sus objetivos y se pueda cumplir y mejorar las metas propuestas (Hodgetts &amp; Altman, 2003).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad para utilizar los recursos disponibles en el cumplimiento del trabajo</li> <li>• Motivación dirigida al cumplimiento de metas organizacionales</li> <li>• Compromiso de servicio</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Habilidad y destreza</b></p> <p>Capacidad para liderar tareas concernientes con las funciones del puesto de trabajo, que involucran el manejo de habilidades y destrezas que permiten solucionar problemas en el entorno laboral (Hodgetts &amp; Altman, 2003).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo en el trabajo</li> <li>• Capacidad para solucionar problemas</li> <li>• Manejo de habilidades y destrezas propias de las funciones que involucra sus trabajo</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Actitud hacia la organización</b></p> <p>Predisposición hacia las metas, misión, visión y actividades que se realizan en la organización que permiten alcanzar la competitividad de la misma (Hodgetts &amp; Altman, 2003).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración para con el equipo de trabajo</li> <li>• Identificación con los objetivos de la organización</li> <li>• Apertura para el cambio</li> </ul>

**ANEXO 03**  
**MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

**TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROYCUSCO 2018**

**Variable: Gestión Administrativa**

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
<b>Planificación</b>	Misión	35%	05	1. La misión de la municipalidad describe adecuadamente las actividades que realiza la municipalidad	Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Regularmente (3) Bastantes veces (4) Casi siempre (5) Siempre (6)
	Visión			2. La visión de la municipalidad describe el camino al que la ciudadanía aspira de su municipalidad	
	Políticas			3. Las políticas municipales se encaminan a responder a las necesidades de la comunidad	
				4. Las políticas municipales trascienden o van más allá del periodo municipal	
Metas y estrategias	5. Las metas que se proponen en la municipalidad son objetivas en el sentido de su cumplimiento				
<b>Organización</b>	Estrategias de atención	30%	04	6. La gestión municipal posee estrategias evidenciables que muestran una atención oportuna a las demandas de la población	
	Modelo organizacional			7. La municipalidad posee un modelo organizacional que le permite gerenciar sus actividades en forma eficiente	
	Manual de funciones			8. Se dan las acciones que permiten que los trabajadores de la municipalidad conozcan las funciones de sus puestos de labor	
	Organización institucional			9. La municipalidad como organización cuenta con una estructura que coadyuva con el cumplimiento de las metas trazadas	
<b>Dirección</b>	Toma de decisiones	35%	05	10. Las decisiones en la gestión municipal se toman atendiendo a los planes y programas planificados	
	Trabajo en equipo			11. La información, la planificación y el análisis son elementos presentes en la toma de decisiones	
				12. Existe la capacidad, en trabajadores y funcionarios de la municipalidad para trabajar en equipo.	
				13. La comunicación organizacional es un elemento que permite trabajar en equipo dentro de la municipalidad.	

	Estrategias motivación			<b>14.</b> La gerencia de la municipalidad cuenta con un plan de incentivos para premiar el trabajo sobresaliente de sus trabajadores
	Control preventivo			<b>15.</b> En la municipalidad se realizan acciones de control preventivo que permiten evitar posibles errores en la administración municipal
<b>Control</b>	Seguimiento		04	<b>16.</b> Las actividades que realiza la municipalidad es objeto de un control durante su ejecución en forma periódica
	Control posterior			<b>17.</b> El órgano de control interno de la municipalidad se preocupa por realizar el control posterior de las actividades y acciones que se realizan en la municipalidad
	Evaluación			<b>18.</b> Las acciones y actividades realizadas por la gestión municipal son sujetas a evaluación
	TOTALES			100%

**Variable: Desempeño Laboral**

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
<b>Conocimiento del trabajo</b>	Comprensión de tareas, procedimientos y técnicas del trabajo	20%	05	1. Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	Conoce normas, procedimientos e instructivos propios del puesto de trabajo			2. Cuándo surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo	
	Toma de decisiones y solución de problemas			3. Le es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puestos de trabajo	
<b>Calidad del trabajo</b>	Eficacia laboral	16%	04	4. Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones	
	Eficiencia en el trabajo			5. Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo	
	Cumplimiento de estándares básicos en la tarea que realiza			6. Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivos	
				7. Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la empresa	
<b>Responsabilidad</b>	Cumplimiento de tareas propias de su puesto de labor	12%	03	8. En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta fijada	
	Capacitación permanente			9. Puedo darme cuenta si el trabajo está bien hecho	
	Disposición a la mejora de las tareas propias del puesto de trabajo			10. Se considera responsable de las tareas que le son asignadas	
<b>Productividad</b>	Habilidad para utilizar los recursos dispones en el cumplimiento del trabajo	12%	03	11. Se preocupa por asistir a cursos de capacitación, regularmente	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	Motivación dirigida al cumplimiento de metas organizacionales			12. Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente	
	Compromiso de servicio			13. Trato de utilizar los recursos que se me asignan con la mayor eficiencia posible	
<b>Habilidad y destreza</b>	Liderazgo en el trabajo	20%	05	14. Me siento motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de mi organización	
	Capacidad para solucionar problemas			15. Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su Productividad	
				16. Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo	
				17. Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo	
				18. Ayudo a mis compañeros de trabajo en la resolución de problemas	

	Manejo de habilidades y destrezas propias de las funciones que involucra sus trabajo			<p><b>19.</b> Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo</p> <p><b>20.</b> Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo</p>
<b>Actitud hacia la organización</b>	Colaboración para con el equipo de trabajo			<p><b>21.</b> Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo</p> <p><b>22.</b> Promuevo un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros y superiores</p>
	Identificación con los objetivos de la organización	20%	05	<b>23.</b> Comparto la misión y objetivos de la organización
	Apertura para el cambio			<p><b>24.</b> Muestro interés por superarme constantemente</p> <p><b>25.</b> Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en mi organización</p>
<b>TOTALES</b>		<b>100%</b>	<b>25</b>	

**ANEXO 04**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

INSTRUCCIONES: Estimado servidor de la municipalidad lea atentamente los ítems y marque con una X la alternativa que crea más conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE LIKERT	VALORACION
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

		0	1	2	3	4
01	La misión de la municipalidad describe adecuadamente las actividades que realiza la municipalidad				X	
02	La visión de la municipalidad describe el camino al que la ciudadanía aspira de su municipalidad				X	
03	Las políticas municipales se encaminan a responder a las necesidades de la comunidad				X	
04	Las políticas municipales trascienden o van más allá del periodo municipal					X
05	Las metas que se proponen en la municipalidad son objetivas en el sentido de su cumplimiento					X
06	La gestión municipal posee estrategias evidenciables que muestran una atención oportuna a las demandas de la población				X	
07	La municipalidad posee un modelo organizacional que le permite gerenciar sus actividades en forma eficiente					X
08	Se dan las acciones que permiten que los trabajadores de la municipalidad conozcan las funciones de sus puestos de labor				X	
09	La municipalidad como organización cuenta con una estructura que coadyuva con el cumplimiento de las metas trazadas				X	
10	Las decisiones en la gestión municipal se toman atendiendo a los planes y programas planificados					X
11	La información, la planificación y el análisis son elementos presentes en la toma de decisiones				X	
12	Existe la capacidad, en trabajadores y funcionarios de la municipalidad para trabajar en equipo.		X			
13	La comunicación organizacional es un elemento que permite trabajar en equipo dentro de la municipalidad		X			
14	La gerencia de la municipalidad cuenta con un plan de incentivos para premiar el trabajo sobresaliente de sus trabajadores	X				
15	En la municipalidad se realizan acciones de control preventivo que permiten evitar posibles errores en la administración municipal	X				
16	Las actividades que realiza la municipalidad es objeto de un control durante su ejecución en forma periódica		X			
17	El órgano de control interno de la municipalidad se preocupa por realizar el control posterior de las actividades y acciones que se realizan en la municipalidad	X				
18	Las acciones y actividades realizadas por la gestión municipal son sujetas a evaluación		X			

Gracias por tu colaboración

### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador a continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo que usted realiza. No existe respuestas correctas ni incorrectas. De acuerdo con la situación que más se asemeje a su práctica en el trabajo, conteste haciendo uso de la siguiente valoración.

ESCALA	VALORACIÓN
Nunca	0
Casi nunca	1
A veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

N°	ÍTEMS	0	1	2	3	4
01	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para desarrollar las tareas de su puesto					X
02	Cuando surge un problema, se con exactitud quien debe resolverlo					X
03	Le es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo				X	
04	Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones				X	
05	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo					X
06	Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivos				X	
07	Le preocupa el aprovechamiento de los recursos de la empresa		X			
08	En su puesto de trabajo, persiste hasta que alcanza la meta fijada				X	
09	Puedo darme cuenta si el trabajo está bien hecho					X
10	Se considera responsable de las tareas que le son asignadas					X
11	Se preocupa por asistir a cursos de capacitación, regularmente			X		
12	Aplica los nuevos aprendizajes obtenidos en la capacitación adquirida recientemente		X			
13	Trato de utilizar los recursos que se me asignan con la mayor eficiencia posible					X
14	Me siento motivado para lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de mi organización			X		
15	Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su Productividad					X
16	Mis compañeros de trabajo valoran mis iniciativas para realizar las tareas propias de mi puesto de trabajo			X		
17	Tengo facilidad para solucionar problemas propios de mi puesto de trabajo		X			
18	Ayudo a mis compañeros de trabajo en la resolución de problemas			X		
19	Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo			X		
20	Tengo las habilidades y destrezas apropiadas para mi puesto de trabajo					X
21	Me es gratificante colaborar con el equipo de trabajo			X		
22	Promuevo un grado de colaboración y entusiasmo con mis compañeros y superiores			X		
23	Comparto la misión y objetivos de la organización				X	
24	Muestro interés por superarme constantemente					X
25	Busco capacitarme con frecuencia con el fin de asumir nuevas responsabilidades en mi organización				X	

Gracias por tu colaboración

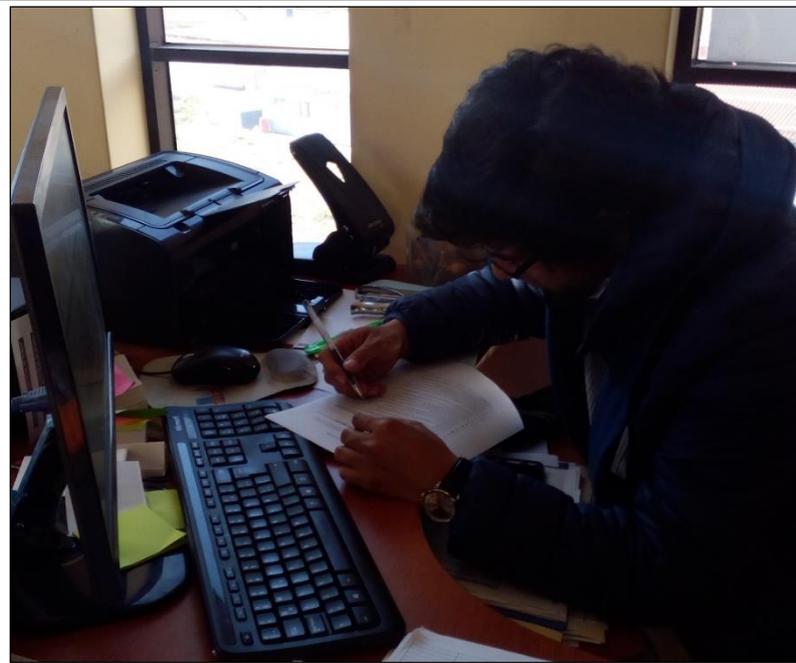
**Anexo 05**  
**TESTIMONIOS FOTOGRÁFICOS**



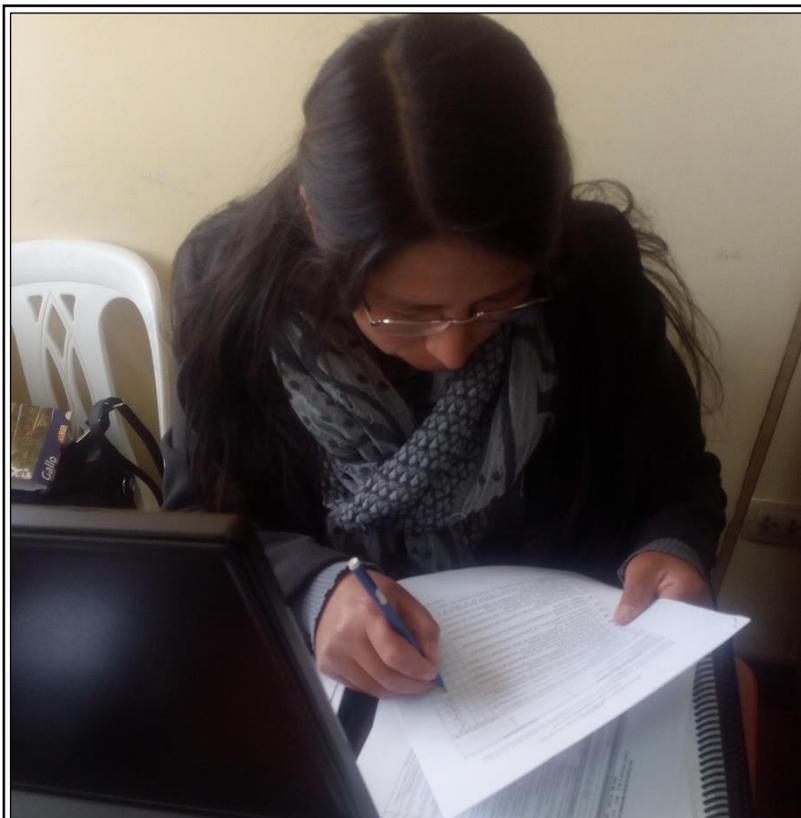
**Foto 01:** aplicación de la encuesta sobre gestión administrativa y desempeño laboral, oficina de logística.



**Foto 02:** aplicación de la encuesta sobre gestión administrativa y desempeño laboral, oficina de gestión de riesgos de desastre y defensa civil.



**Foto 03:** aplicación de la encuesta sobre gestión administrativa y desempeño laboral, oficina de gerencia de infraestructura, desarrollo urbano y rural.



**Foto 04:** aplicación de la encuesta sobre gestión administrativa y desempeño laboral, oficina de gerencia de desarrollo económico local.



Poroy, 25 de Junio del 2018

SOLICITA: Permiso para la aplicación de instrumentos de recolección de datos.

Señor.  
Arq. Edwin Sucno Davalos  
Alcalde de la municipalidad distrital de Poroy.

Yo, Jose Roger Soto Ccalle identificado con DNI 45684046, con domicilio en la APV Bobedayoc A-4, Alumno de la Escuela de Pos grado de la Universidad César Vallejo, me presento a su digno despacho y expongo:

Que estando cursando estudios de maestría en Gestión Publica en la Escuela de Pos grado de la Universidad César Vallejo y siendo necesario la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para el desarrollo de la tesis intitulada "Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy - Cusco 2018" solicito a Ud. Otorgame el permiso correspondiente para la aplicación de dichos instrumentos en la municipalidad que Usted dirige y con la anuencia correspondiente de los encuestados.

Agradezco su gentil aceptación y le expreso mis sentimientos de estima personal.

Br. Jose Roger Soto Ccalle  
DNI 45684046

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY

Nº de expediente N° .....

FECHA: 25 JUN 2018

RE: .....

Justo: AUTORIZADO

Fecha: 25 JUN 2018

Handwritten signature and stamp of the Municipal District of Poroy





**"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"**



Poroy, 18 de Julio del 2018

SOLICITA: Constancia de aplicación de instrumentos de investigación.

Señor:  
**Arq. Edwin Sucno Davalos**  
Alcalde de la municipalidad distrital de Poroy.

Yo, Jose Roger Soto Ccalle identificado con DNI 45684046 con domicilio en la APV Bobedayoc A-4. Alumno de la Escuela de Pos grado de la Universidad César Vallejo, me presento a su digno despacho y expongo:

Que estando cursando estudios de maestria en Gestion Publica en la Escuela de Pos grado de la Universidad César Vallejo y habiendo aplicado los instrumentos de recolección de datos para el desarrollo de la tesis intitulada "Gestion administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018" solicito a Ud. tenga a bien concederme la Constancia de aplicación de dichos Instrumentos.

Por lo expuesto ruego a Ud. se sirva acceder a mi petición.



---

Dr. Jose Roger Soto Ccalle  
DNI 45684046



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY

CUSCO - PERÚ

"Mi compromiso eres tú y tu familia"



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

## CONSTANCIA

EL JEFE DE LA OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS, QUIEN SUSCRIBE:

### HACE CONSTAR

Que el Br. Jose Roger Soto Ccalle con DNI 45684046, en su condición de estudiante de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, ha aplicado en una muestra de la Municipalidad Distrital de Poroy, los instrumentos de investigación correspondientes a su trabajo de investigación denominado "GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY CUSCO 2018", durante la última semana del mes de junio y la primera semana del mes de Julio del presente año.

Se expide la presente constancia a petición del interesado, para los fines que vea por conveniente.

Cusco, 25 de Julio del 2018

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY

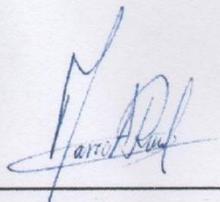
.....  
Luzmila Apolinario Flores  
JEFE DE LA OFICINA DE GESTION  
DE RECURSOS HUMANOS

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD**  
**DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dr. MARCO ANTONIO RIVAS LOAYZA docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018”**, del estudiante **SOTO CCALLE, JOSE ROGER**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 31 de Julio del 2018



---

Dr. MARCO ANTONIO RIVAS LOAYZA  
DNI: 23951939



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **JOSE ROGER SOTO CCALLE**, identificado con DNI N° **45684046** egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POROY CUSCO 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

---

---

  
Br. Jose Roger Soto Ccalle  
DNI: 45684046



Trujillo, 31 de Julio del 2018