



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TITULO

Gestión Administrativa y su Relación en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR(A):

Bertha Esther Delgado Contreras (0000-0001-8610-5986)

ASESOR:

Dr. Yoni Mateo Valiente Saldaña (0000-0002-9083-3553)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico estas líneas de investigación en primer lugar al señor todo poderoso, en quien eh puesto mi fe y esperanza para que me guie por ese sendero del conocimiento y aprendizaje teórico, el cual, no es menos importante que la fe que le profeso.

En segundo lugar, a mi madre querida la Sra. Luz Aidee Contreras Chávez, quien sin sus sabios consejos no hubiera sido posible culminar con esta etapa de mi vida, la cual, es terminar la maestría, un objetivo propuesto y del cual me siento orgullosa haber logrado.

Finalmente, a las personas en quienes me permitieron un consejo en los momentos as difíciles, los cuales, fueron de alivio para poder continuar en mi vida personal y profesional, gracias a ustedes hermanos y demás familiares.

AGRADECIMIENTO

A través de estas líneas me permito dar un gran agradecimiento en primer lugar a mi Sra. Madre Luz Aidee Contreras Chávez, quien con su apoyo económico y su infinito amor, comprensión y constantes consejos no hubiera sido posible redactar este trabajo de investigación, requisito esencial para culminar esta etapa profesional que es la maestría en gestión pública.

Así también, a mi hijo Diego Alejandro Matienzo Delgado, quien es una fuente de inspiración para mi persona, así como, de esfuerzo y lucha para poder continuar por este sendero, con perseverancia y fe, mirando siempre al frente en la búsqueda de su progreso.

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Segundo Rodolfo Raza Urbina
Presidente

Mg. Víctor Iván Pereda Guanilo
Secretario

Dr. Yoni Mateo Valiente Saldaña
Vocal

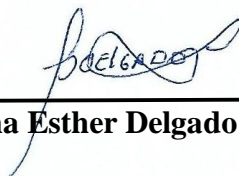
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Bertha Esther Delgado Contreras**, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo – Región La Libertad; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión Administrativa y su Relación en el Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018” Presentada, en 73 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 03 de junio del 2019



Bertha Esther Delgado Contreras

Caratula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v

Índice

RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MÉTODO	
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
2.2. Operacionalización de variables.....	17
2.3. Población, muestra y muestreo.....	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5. Procedimiento.....	23
2.6. Método de análisis de datos.....	23
2.7. Aspectos éticos.....	24
III. RESULTADOS.....	25
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	
ANEXO 1: INSTRUMENTOS.....	42
ANEXO 2: FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	46
ANEXO 3: FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS DESEMPEÑO LABORAL.....	48
ANEXO 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	50
ANEXO 5: CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN.....	67
ANEXO 6: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	68
ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	71

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la relación de la Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018.

El tipo de investigación es básica y el diseño de la investigación es de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los trabajadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la prueba de hipótesis, se aplicó el método estadístico SHAPIRO- WILK, por tener un número de encuestas menor a 50 y de SPERMAN para determinar la relación entre las dos variables; donde se determinó la existencia de una relación alta y fuerte entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0,637 ($p > 0,05$) y una $\rho = 0,637$.

Se recomienda al Alcalde elaborar un plan de fortalecimiento de capacitación a los servidores públicos, a través de convenios con universidades e instituciones de capacitación en gestión administrativa pública local, que les permita estar preparados para el desempeño de la gestión pública municipal.

Palabras clave: Gestión Administrativa, Desempeño Laboral,

ABSTRACT

The presented thesis is titled "Administrative Management and its Relationship in the Performance of Public Servants of the Municipality of Florence de Mora, 2018"; It has as a general objective to Determine the relationship between administrative management and work performance in public servants of the Municipality of Florence de Mora, 2018.

The type of research is basic and the research design is cross- sectional. The sample was made up of 30 Public Servants from the Municipality of Florence. The technique used is surveys and the data collection instruments were two questionnaires applied to workers. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the hypothesis test, the Shapiro-Wilk statistical method was applied, having a number of surveys less than 50 and Spearman to determine the relationship between the two variables, where it was determined, that according to the results it can be seen the existence of a high and strong relation between the administrative management and the work performance, with a level of significance of 0,637 ($p > 0,05$) and one rho = 0.667.

Mr. Mayor, it is recommended to develop a plan to strengthen training for public servants, through agreements with universities and training institutions in local public administrative management, which allows them to be prepared for the performance of municipal public management.

Keywords: Administrative Management, Labor Performance,

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación fue elaborado en la Municipalidad de Florencia de Mora, el cual es un órgano de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, que representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales, fomentan el bienestar de los vecinos y el desarrollo integral y armónico de su localidad según lo establece la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972.

Dentro de este contexto globalizador, la entidad municipal ha tomado diferentes medidas económicas, sociales y estructurales, las cuales fueron diseñados en función a las prerrogativas y privilegios presupuestarios, los mismos que sirven para cerrar brechas sociales con los usuarios del distrito, y que servirán para dar solución los problemas sociales presentados.

Así también, a raíz de la presente investigación realizada sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral se ha observado que resulta ser muy necesario el estudio, ya que, realizar este tipo de investigaciones, permite conocer cuál es la forma de pensar de un servidor público y como se sienten en el medio laboral. Pues, esta investigación tiene como objetivo determinar la relación de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora.

En nuestro país, la gestión administrativa es un tema de actualidad, en el cual, se busca dar mas eficiencia y eficacia a las diferentes instituciones públicas, sentando sus fundamentos desde la ley de bases de descentralización y las demás leyes orgánicas, con el objetivo de fortaleces a las instituciones y dar una adecuada solución a la problemática social presentada en los diferentes distritos y provincias de nuestro Perú.

Referirse a la municipalidad de Florencia de mora es hablar de una institución con mucho retraso en la gestión administrativa, con instrumentos de gestión pública, obsoletos y sin ser modernizados de acorde al nuevo milenio. Con colaboradores que muestran descontento, ante la defectuosa planeación administrativa de la que

proviene el curso del trabajo y decisiones anticipadas, las cuales deben ser realizadas de manera adecuada.

Con la globalización se ha producido innumerables cambios organizacionales los cuales, han generado de manera particular dentro de las estructuras políticas y administrativas de las institucionales públicas y privadas cambios; los mismos, que exigen la modernización, el progreso y la implementación de un nuevo modelo de gestión que responda a la demanda social (Tirado, 2014, p.10).

En ese mismo orden de ideas Chiavenato (2012); afirmó que: la gestión administrativa es la gestión de la empresa dentro de la cual se debe comprender a la orientación, las acciones y las políticas ejecutadas por los empresarios, directores y obreros dentro del procedimiento de administración. El proceso de administración comprende una actividad de planeación, organización, dirección y control. Actividades que son materializadas dentro de las empresas a través de sus funcionarios o gerentes (p.317).

Es así, que, respondiendo al análisis de estos dos autores antes desarrollados, entendemos que se hace necesario que una institución pública, para que se encuentre bien encaminada dentro del campo del desempeño laboral debe adecuar su gestión administrativa a la modernidad y al desarrollo, la cual permita aportar un mejor servicio de calidad a los usuarios que llegan a diario a la Municipalidad de Florencia de Mora y sobre todo soluciones las necesidades que estos tengan a través de un orden administrativo organizacional.

Es por ello, Robbins y Judge (2013, p.555); dicen: que el desempeño aboral está referido a un adecuado cumplimiento de la obligación y la responsabilidad, el mismo, que deberá contribuir a la adecuada producción de un bien o servicio, así como a la ejecución de las labores administrativas. Es por ello, aquí se incluye a la mayoría d funciones convencionales de puestos. Las cuales están referidas a las labores que coadyuvan a un adecuado ambiente organizativo, como otorgar ayuda a los demás, aun

cuando no se haya solicitado, avalar los objetivos de la organización, respetar a los compañeros de trabajo, realizar sugerencias constructivas y afirmar hechos positivos dentro del ambiente laboral.

Se planteo una valoración contextualizada del estudio y se concluyó con una problemática que, de existir determinados niveles de planeación, organización, dirección y control, dentro de la gestión administrativa; asimismo de eficacia y eficiencia, motivación y evaluación, en el desempeño laboral, aún es evidente que existe una brecha por mejorar u optimizar.

Por los fundamentos expuestos se planteó la presente investigación —Gestión administrativa y la relación en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018, con la cual se pretende dar solución en parte a la problemática expuesta.

La investigación propuesta relaciona a algunos antecedentes como fuente de información a nivel internacional, nacional, debido a que guardan relación con las variables del título del proyecto de tesis.

Se procedió a la revisión de las bases teóricas relacionadas al presente trabajo de investigación donde Chiavenato (2012); explica que una estrategia puesta en marcha a través de una acción empresarial necesita para ser eficaz planearse, organizarse, dirigirse y controlarse. La planeación, la organización, la dirección y control determinan el comúnmente conocido proceso administrativo. Este proceso es definido como un fenómeno que presenta cambios continuos en el tiempo. La definición de un proceso se entiende como un acontecimiento y relación dinámico de la evolución y cambio constante.

El proceso no es una orientación estática, si no, por el contrario, siempre se encuentra en movimiento continuo sin comienzo y sin fin, con eventos fijos y constantes. Los diferentes elementos del proceso interactúan entre sí, es decir, cada uno afecta a los demás. En consecuencia, las funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control no constituyen entidades se paradas,

aisladas, sino que, por el contrario, son elementos interdependientes que interactúan y ejercen fuertes influencias recíprocas.

Hablar del proceso administrativo no es hacer referencia a una forma secuencial ni un periodo repetitivo de función, si no, es hacer referencia a un determinado proceso que debe cumplirse con el objetivo de obtener un determinado resultado, esto significa que ninguna de las etapas puede ser salteadas, ya que, la culminación de cada una de ellas, da pie al inicio de la siguiente.

La naturaleza de los procesos administrativos tiene sus bases entadas en su razón de ser, esto es entendido como el nacimiento de una necesidad de explicar y estructurar toda una estructura administrativa organizacional. Esto permitirá más eficiencia en el proceso administrativo, de tal forma que al aplicarlo emanará la creatividad y hará a la organización más productiva.

Para realizar la presente investigación, se han planteado la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación que existe entre Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018?

Este trabajo de investigación es de tipo descriptivo transversal y su justificación se encuentra en la necesidad de buscar una relación entre la gestión pública y el desempeño laboral, los cuales son necesarios para el adecuado funcionamiento de la institución municipal de la cual, se realiza el presente estudio; esto permitirá contar con herramientas más eficaces y eficientes que permitan dar una adecuada solución a los conflictos sociales presentados dentro del distrito.

La Municipalidad de Florencia de mora es un órgano de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia conforme así lo establece la Ley Orgánica de Municipalidades; la cual, haciendo uso de su autonomía se encargará de dirigir los mecanismos de gestión que permitan un adecuado desempeño laboral entre los servidores públicos, lo cual, permitirá atender las necesidades de los pobladores, dando una pronta solución a sus conflictos.

Valor teórico; con la aplicación de una adecuada gestión administrativa en el desempeño laboral de los servidores públicos municipales permitirá llevar una adecuada administración del organismo público municipal, y por tanto beneficiará a la ciudadanía en la pronta solución de sus conflictos presentados.

Relevancia social; la gestión administrativa puede ser aplicada como una acción que permitan un adecuado uso de los recursos públicos municipales, el cual, permitirá beneficiar a la ciudadanía a través de la ejecución de obras y proyectos públicos locales.

Implicancias prácticas; a través de la aplicación de la gestión administrativa se respetará y cumplirá todos los programas de gestión establecidos, el cual permitirá contribuir a la adecuada producción de un bien o servicio.

Unidad metodológica; considerándose que la gestión administrativa deberá aplicarse de manera adecuada con la finalidad de obtener un desempeño efectivo de los servidores públicos. La presente tesis será elaborada en función a la recolección de información y datos, el cual, tiene como objetivo dar cumplimiento a lograr demostrar los objetivos planteados.

Asimismo, se plantea como Objetivos tenemos los siguientes;

Determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018

En esa misma línea se ha planteado los siguientes objetivos específicos:

- Determinar la relación que existe entre planeación y desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018
- Determinar la relación que existe entre organización y desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018
- Determinar la relación que existe entre dirección y desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018
- Determinar la relación que existe entre control y desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018

Es por ello, se procede a plantear la siguiente hipótesis:

Ho: Existe relación directa y significativa entre Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018

H1: Existe relación directa y significativa entre planeación y desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018

H2: Existe relación directa y significativa entre organización y desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018

H3: Existe relación directa y significativa entre dirección y desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018

H4: Existe relación directa y significativa entre control y desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es de tipo básica ya que contribuye al conocimiento científico, al respecto se encontró que: “Dentro del enfoque cuantitativo, la calidad de una investigación se encuentra relacionada con el grado en que se aplique el diseño tal como fue preconcebido (p, 136)

De ahí que mediante el tipo de investigación básica permite avanzar la información de tipo descriptiva, transversal, para reflexionar sobre el objeto de estudio que es la relación que existe entre variables.

Asimismo, Valderrama (2013), sustentó que el tipo de investigación es básica, porque precisamente estos fundamentos teóricos establecerán las bases teóricas y científicas gnoseológicas del marco teórico, posteriormente se plantean las hipótesis, para luego probarlas estadísticamente y contrastarlas con la problemática actual para llegar a las conclusiones. (p. 164)

2.1.2. Diseño de investigación

Es de corte transversal porque se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucedell (Hernández et al, 2010, p.151).

Gráficamente se denota:

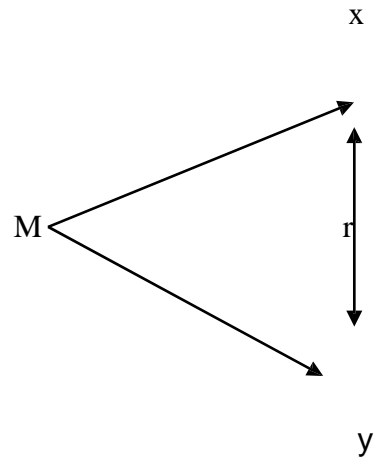


Figura 1: Esquema de tipo de diseño. Tomado de Sánchez y Reyes (2008).

Dónde:

- M : Colaboradores de la Municipalidad de Florencia de Mora
- OV1 : Gestión administrativa
- OV2 : Desempeño laboral
- R : Relación entre las variables

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
GESTION ADMINISTRATIVA	Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñado para poder alcanzar los objetivos establecidos con la ayuda de los recursos humanos y otros recursos	Se realizará un cuestionario con el objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora,	PLANEACION	<ul style="list-style-type: none"> • Fijación de objetivos • Establecimiento de Políticas • Programas • Presupuesto 	Se realizó la medición a través de una escala ordinal: <ul style="list-style-type: none"> - SIEMPRE - A VECES - NUNCA
			ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • División del trabajo • Coordinación • Descripción de funciones 	
			DIRECCION	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Comunicación • Motivación • Liderazgo 	

	(Chiavenato,2013, p.243)		CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de control • Información y comunicación • Vigilancia y monitoreo 	
--	-----------------------------	--	---------	--	--

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
2	El Desempeño Laboral se puede definir, según	Se realizará un cuestionario con el objetivo	Eficacia y eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia de recursos, • Eficacia en resultados trabajo 	Se realizó la medición a través de

DESEMPEÑO LABORAL	Bohórquez, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007)	determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores		en equipo, <ul style="list-style-type: none"> • Creatividad, • Aportes, • Dedicación al trabajo, • Comunicación en el ambiente laboral, 	una escala ordinal: <ul style="list-style-type: none"> - SIEMPRE - A VECES - NUNCA
		públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora,	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades laborales • Mejoras laborales, • Compromiso institucional, • Metas previstas por la organización, • incentivos laborales, • resultados positivos. 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento evaluación, • Involucramiento en la labor que realizan • Medición de mejoras, • Realimentación laboral • Supervisión al personal, • competencia del personal 	
			Evaluacion		

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

De acuerdo a Hernández, (2010, p. 174) la población es el conjunto de elementos que son posibles de ser analizados, dentro de una situación problemática. La población de la investigación, hace referencia al total de personas o elementos que se va a investigar, la cual está constituida por la totalidad de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, durante el periodo 2018.

La población del presente estudio está constituida por 30 Servidores Públicos Administrativos.

2.3.2. Muestra

Se tomo como muestra 30 servidores públicos administrativos de la municipalidad de Florencia de mora, 2018.

2.3.3. Muestreo

Para la realización de la presente tesis se aplicó un muestreo aleatorio simple, el cual, cuenta con cada uno de los ítems numéricos de la población, en el cual se recoge número aleatorios de una tabla de manera arbitraria a fin de obtener el número de la muestra a ser aplicada para el presente trabajo.

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

Para la adecuada realización del trabajo de investigación, es necesario saber las diferentes técnicas e instrumentos que podemos utilizar para los resultados y las conclusiones que arribaríamos. Asimismo, para la investigación vamos a utilizar la técnica de recopilación de datos, para la confiabilidad y validez de la misma.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionario realizado en función a la Gestión Administrativa en el desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de mora– 2018.
Escala de valoración	Escala de valoración descriptiva respecto a los resultados obtenidos dentro de la Gestión Administrativa en el desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora– 2018

✓ **Validez**

La validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir (Hernández Sampieri, 2014, pág. 200). Asimismo, cuenta con una característica técnica que determina su utilidad y con la revisión y asesoramiento y sometido a expertos de investigación, para lo cual, se buscó la certificación del Docente en investigación Dr. Yoni Mateo Valiente Saldaña.

✓ **Confiabilidad**

La Confidencialidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objetivo produce resultados iguales (Hernández Sampieri, 2014, pág. 200). Es así que, la presente investigación ha sido elaborado de manera posterior a una adecuada recolección de datos y aplicación de instrumentos los cuales no llevaron a resultados que cuentan con un grado total de confiabilidad.

2.5. Procedimiento

A partir de este acápite del trabajo de investigación se pasa a detallar como se desarrolló el presente trabajo de investigación, el mismo, que al finalizar con la discusión de resultados puso en evidencia los más adecuados lineamientos para identificar el problema real, lo cual, permitirá brindar las recomendaciones necesarias para dar solución al problema planteado dentro del esquema desarrollado de la siguiente manera:

Después de haberse propuesto el esquema del trabajo de investigación en la primera semana de clases, se inició con las propuestas para un posible tema de tesis y su correspondiente planteamiento del problema, en ese orden de ideas, y siguiendo la dispersión temática propuesta en clase se procedió a buscar las bases teóricas necesarias para fortalecer la investigación, el mismo que servirá de base y sustento para la realización de todo el proyecto de investigación.

2.6. Método de análisis de datos

La presente investigación por contar con una naturaleza de tipo correlacional, se aplicó un método estadístico descriptivo e inferencial:

- a) **Estadística descriptiva:** Permitió realizar la descripción de las dos variables y dimensiones, por medio de los baremos y de acuerdo a la elaboración de tablas, gráficos y porcentajes.
- b) **Estadística inferencial:** en donde:
 - Se procedió a analizar la prueba de normalidad para verificar si la muestra alcanzaba una distribución normal o no; y un resultado estadístico.
 - Se realizó la contratación de la hipótesis, a través de la prueba estadística de “Correlación de Spearman” utilizando el programa estadístico SPSS y Microsoft Excel. Para lo cual, permitió medir el grado de correlación que existe del análisis de las dos variables (x,y).

2.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se protegió la identidad de cada uno de los sujetos de estudio y se tomó en cuenta las consideraciones éticas pertinentes, tales como confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información.

- **Confidencialidad:** la información obtenida no será revelada ni divulgada para cualquier otro fin que no sea el de la presente investigación.
- **Consentimiento Informado:** la finalidad es solicitar autorización de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, para la realización del estudio y lograr su participación de manera voluntaria.
- **Libre Participación:** se refiere a la participación de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, sin presión alguna, pero sí motivándolos sobre la importancia de la investigación.
- **Anonimidad:** se tuvo en cuenta desde el inicio de la investigación.

III. RESULTADOS

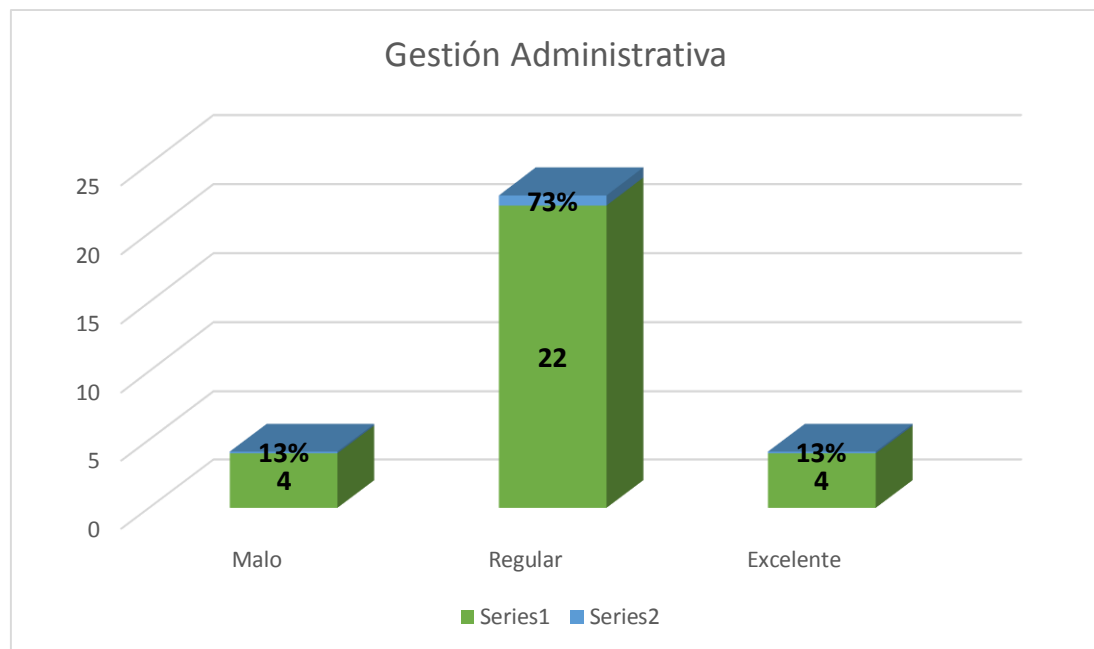
A partir de este capítulo se realizará un detalle sobre los resultados descriptivos de las variables gestión administrativa y desempeño laboral, los mismos que corresponden a cada una de las variables de estudio, así como también, se incluirá la verificación de la hipótesis general y específicas.

Tabla No. 1: Nivel de gestión administrativa en los servidores públicos administrativos de la Municipalidad de Florencia de Mora.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	4	13%
Regular	22	73%
Excelente	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos

Grafico No. 1: Nivel de gestión administrativa



Fuente: Tabla No. 1

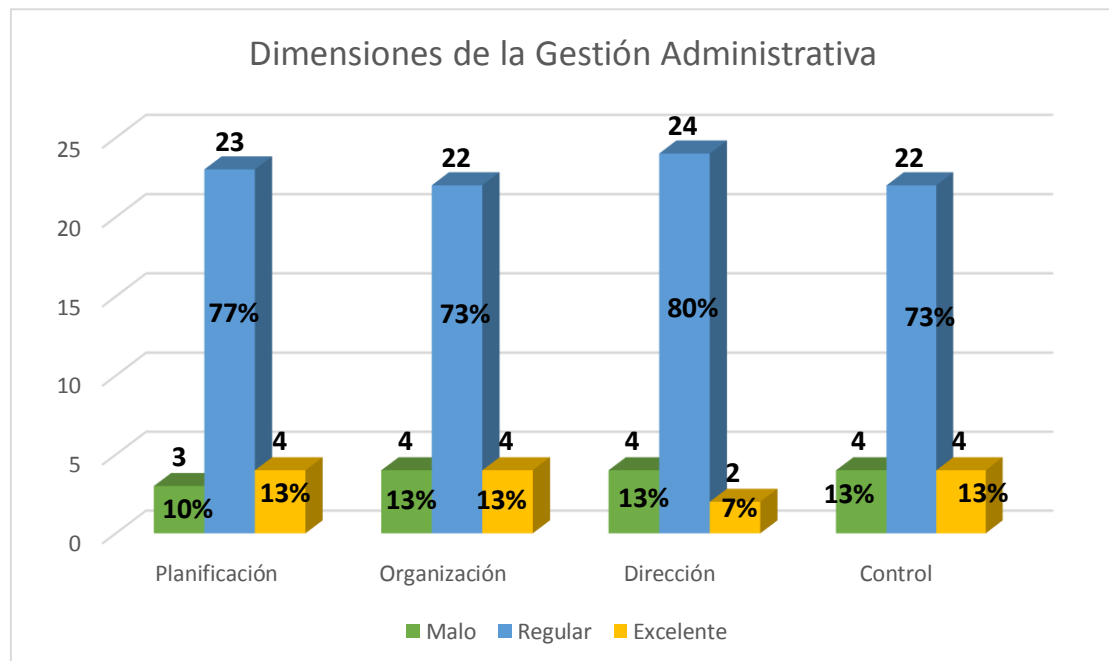
Según la tabla No. 1 y Grafico No. 1, se puede observar que el 73% de los servidores públicos administrativos de la Municipalidad de Florencia de Mora considera que la gestión administrativa es regular y el 13% considera que es excelente.

Tabla No. 2: Nivel de las dimensiones de la variable gestión administrativa en los servidores públicos administrativo de la Municipalidad de Florencia de Mora.

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje
Planificación	Malo	3	10%
	Regular	23	77%
	Excelente	4	13%
Organización	Malo	4	13%
	Regular	22	73%
	Excelente	4	13%
Dirección	Malo	4	13%
	Regular	24	80%
	Excelente	2	7%
Control	Malo	4	13%
	Regular	22	73%
	Excelente	4	13%
TOTAL		30%	100%

Fuente: Base de datos

Gráfico No. 2: Nivel de dimensiones de la variable gestión administrativa



Fuente: Tabla No. 2

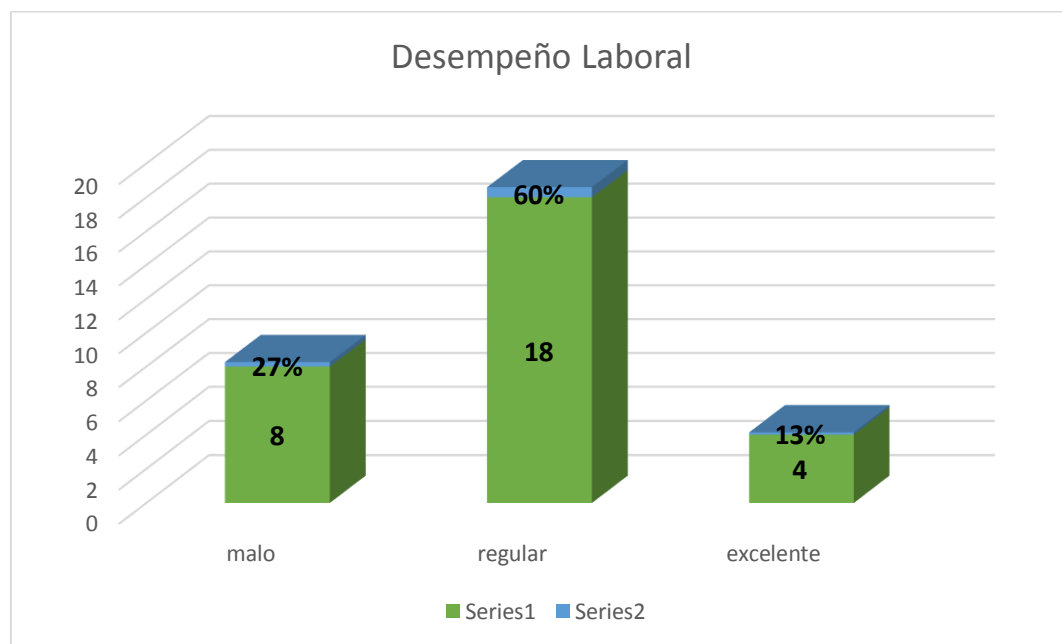
Según la Tabla No. 2 y Grafico No. 2, se puede visualizar que en la dimensión planificación el 77% considera que es regular; en organización el 73% considera que es regular; en dirección el 80% considera que es regular y en control el 73% considera que es regular.

Tabla No. 3: Nivel de desempeño laboral en los servidores públicos administrativo de la Municipalidad de Florencia de Mora.

DESEMPEÑO LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	8	27%
Regular	18	60%
Excelente	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos

Gráfico No. 3: Nivel del desempeño laboral



Fuente: Tabla No. 3

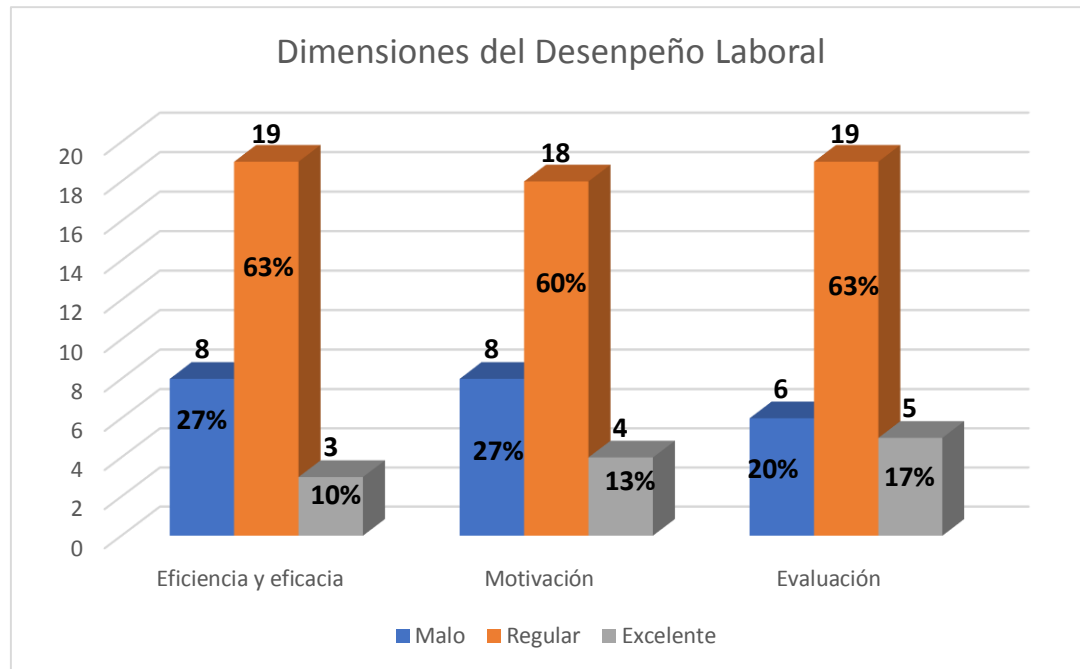
Según la tabla No. 3 y Grafico No. 3, se puede concluir que con relación a la variable desempeño laboral el 60% cree que se ubica en un nivel regular, mientras que solo una 4% se ubica en un nivel excelente.

Tabla No. 4: Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral en los servidores públicos administrativo de la Municipalidad de Florencia de Mora.

DIMENSIONES		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Eficiencia y eficacia	Malo	8	27%
	Regular	19	63%
	Excelente	3	10%
Motivación	Malo	8	27%
	Regular	18	60%
	Excelente	4	13%
Evaluación	Malo	6	20%
	Regular	19	63%
	Excelente	5	17%
TOTAL		30%	100%

Fuente: Base de datos

Gráfico No. 4: Nivel de dimensiones del desempeño laboral



Fuente: Tabla No. 4

Según la Tabla No. 4 y Gráfico No. 4, se puede observar que con relación a la variable desempeño laboral en la dimensión eficiencia y eficacia el 63% señala que es de escala regular; en la motivación el 60% señala que es de escala regular y en la evaluación el 63% señala que es de escala regular.

2.1. Prueba de hipótesis

La contrastación o prueba de hipótesis “es un proceso que se basa en la evidencia muestral, así como, en la teoría de la probabilidad, el cual, es empleado para determinar si la hipótesis es un enunciado de razonabilidad, por lo cual, no debe rechazarse, si fuera lo contrario deberá ser rechazado” (Díaz, 2010).

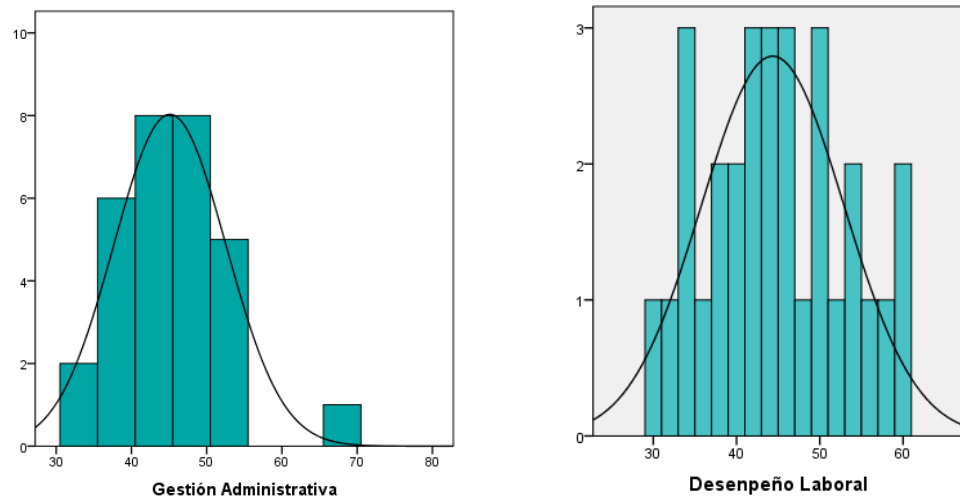
a. Prueba de normalidad

Esta prueba es realizada para determinar si los valores de las variables cuentan con una distribución normal en la población de la cual pertenece la muestra, aplicamos Kolmogorov-Smirnov de lo cual obtuvimos los siguientes resultados:

Tabla No. 5: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,977	30	,741
Desempeño Laboral	,970	30	,532

Gráfico No. 5: Gráficos de prueba de normalidad de gestión administrativa y desempeño laboral.⁷



Según la tabla No. 5 y Gráfico No. 5, ponen en evidencia que los datos de la variable gestión administrativa y desempeño laboral, provienen de una distribución moderada - alta, porque la Sig. = 0,532 para el desempeño laboral y 0,741 para la gestión administrativa; siendo mayores a la Sig., de 0,05 ($0,532 > 0,05$) ($0,741 > 0,05$). Y ya que se contaba con un número de encuestas menor a 50, se aplicó el método estadístico Shapiro-Wilk.

Valores de interpretación de la correlación según la Rho

VALORES	CORRELACIÓN
± 1	Correlación perfecta (+) o (-)

± 0.85 a ± 0.99	Correlación alta y fuerte (+) o (-)
± 0.60 a ± 0.84	Correlación alta (+) o (-)
± 0.40 a ± 0.59	Correlación moderada (+) o (-)
± 0.15 a ± 0.39	Correlación baja (+) o (-)
± 0.01 a ± 0.14	Correlación baja y débil (+) o (-)
0	Correlación nula

b. Verificación de hipótesis

Tabla No. 6: Relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos administrativo de la Municipalidad de Florencia de Mora.

			Correlaciones	
			Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,090
	Administrativa	Sig. (bilateral)	.	,637
		N	30	30
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,090	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,637	.
		N	30	30

Descripción: En la Municipalidad de Florencia de Mora, según los resultados se puede visualizar la existencia de una relación alta y fuerte entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0,637 ($p > 0,05$) y una rho = 0,090.

Tabla No. 7: Relación entre la dimensión planeación de la gestión administrativa con las dimensiones del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Municipalidad de Florencia de Mora.

Variables		Estadísticos	
Gestión Administrativa	Desempeño Laboral	Rs	P
Planeación	Eficiencia y eficacia	0,114	0,549
Planeación	Motivación	0,119	0,531
Planeación	Evaluación	0,077	0,686

NOTA: Rs = Coeficiente de correlación de Spearman; P = Significancia

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

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

Descripción: En la Municipalidad de Florencia de Mora, según los resultados que tenemos a la vista se evidencia que existe una correlación baja ($p < 0,01$), entre la dimensión planeación de la variable gestión administrativa y las dimensiones eficiencia y eficacia, motivación y evaluación.

Tabla No. 8: Relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa con las dimensiones del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Municipalidad de Florencia de Mora.

Variables		Estadísticos	
Gestión Administrativa	Desempeño Laboral	Rs	P
Organización	Eficiencia y eficacia	0,265	0,157

Organización	Motivación	0,189	0,318
Organización	Evaluación	0,166	0,380

NOTA: Rs = Coeficiente de correlación de Spearman; P = Significancia

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

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

Descripción: En la Municipalidad de Florencia de Mora, según los resultados que tenemos a la vista se evidencia que existe una correlación baja y moderada ($p < 0,01$), entre la dimensión organización de la variable gestión administrativa y las dimensiones eficiencia y eficacia, motivación y evaluación.

Tabla No. 9: Relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa con las dimensiones del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Municipalidad de Florencia de Mora.

Variables		Estadísticos	
Gestión Administrativa	Desempeño Laboral	Rs	P
Dirección	Eficiencia y eficacia	0,054	0,776
Dirección	Motivación	0,041	0,829
Dirección	Evaluación	0,017	0,927

NOTA: Rs = Coeficiente de correlación de Spearman; P = Significancia

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

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

Descripción: En la Municipalidad de Florencia de Mora, según los resultados que tenemos a la vista se evidencia que existe una correlación baja y moderada ($p < 0,01$), entre la dimensión dirección de la variable

gestión administrativa y las dimensiones eficiencia y eficacia, motivación y evaluación.

Tabla No. 10: Relación entre la dimensión control de la gestión administrativa con las dimensiones del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Municipalidad de Florencia de Mora.

Variables		Estadísticos	
Gestión Administrativa	Desempeño Laboral	Rs	P
Control	Eficiencia y eficacia	0,087	0,648
Control	Motivación	0,048	0,802
Control	Evaluación	0,034	0,857

NOTA: Rs = Coeficiente de correlación de Spearman; P = Significancia

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

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

Descripción: En la Municipalidad de Florencia de Mora, según los resultados que tenemos a la vista se evidencia que existe una correlación Alta ($p < 0,01$), entre la dimensión control de la variable gestión administrativa y las dimensiones eficiencia y eficacia, motivación y evaluación.

IV. DISCUSIÓN

Para Helmut Sy (2018), *“La Gestión Administrativa es una forma adecuada de realizar acciones y mecanismos, los cuales, permiten la utilización de los recursos humanos, materiales y económicos de una institución, con la finalidad de lograr cumplir con los objetivos y metas propuestos”*; es por ese motivo, se ha visto la necesidad de dar respuesta a las interrogantes planteadas dentro de este trabajo de investigación el cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018, obteniendo el resultado puesto en evidencia; que los datos de la variable gestión administrativa y desempeño laboral, provienen de una distribución moderada - alta, porque la Sig. = 0.532 para el desempeño laboral y 0,741 para la gestión administrativa; siendo mayores a la Sig., de 0,05 ($0,532 > 0,05$) ($0,741 > 0,05$). Y ya que se contaba con un número de encuestas menor a 50, se aplicó el método estadístico Shapiro-Wilk, tal y como se muestra en la tabla No. 5. Por su parte Nelly A. (2018), nos habla sobre el desempeño laboral, el mismo, que lo considera como la evaluación a la actitud que demuestra el trabajador durante la realización de sus labores. Así también, lo considera como una evaluación personal basada en el grado de esfuerzo de cada individuo.

Grabriel R., (2018), nos dice: *“que la planeación estratégica es una herramienta de gestión el cual permite instaurar la vía o sendero sobre el cual se debe recorrer para lograr los objetivos planeados, en el cual, se debe tener en cuenta el cambio y demandas impuestas por el entorno”*; es así, que con relación a la dimensión planeación conforme lo establece en la tabla No. 7, en la Municipalidad de Florencia de Mora, según los resultados que tenemos a la vista se evidencia que existe una correlación baja ($p < 0,01$), entre la dimensión planeación de la variable gestión administrativa y las dimensiones eficiencia y eficacia, motivación y evaluación.

Según lo dicho por la secretaria técnica de la Organización Internacional del Trabajo; *“una organización es aquella que trata de mejorar una condición laboral, fomentando, en mayor o menor medida, la participación y comunicación activa dentro del área laboral”*; en el caso de la presente tesis se obtuvo como resultado que en la Municipalidad de Florencia de Mora, según los resultados que tenemos a la vista se evidencia que existe una correlación baja y moderada ($p < 0,01$), entre la dimensión organización de la variable gestión administrativa y las dimensiones eficiencia y eficacia, motivación y evaluación, el mismo que se visualiza en la tabla No. 8.

Para Andrea B. (2017), *“la dirección implica planificar adecuadamente las estrategias laborales para un adecuado cumplimiento de los objetivos, organizar los diferentes espacios o herramientas con los que cuente la institución para un mejor desempeño laboral, la adecuada motivación del personal en el cumplimiento de sus funciones y llevar un adecuado control de los procesos”*; para el caso del presente trabajo de investigación con referencia a la dimensión dirección se obtuvo el siguiente resultado; en la Municipalidad de Florencia de Mora, según los resultados que tenemos a la vista se evidencia que existe una correlación baja y moderada ($p < 0,01$), entre la dimensión dirección de la variable gestión administrativa y las dimensiones eficiencia y eficacia, motivación y evaluación, el mismo que se visualiza en la tabla No. 9.

Así también, con respecto al control se obtuvo el siguiente resultado: en la Municipalidad de Florencia de Mora, según los resultados que tenemos a la vista se evidencia que existe una correlación Alta ($p < 0,01$), entre la dimensión control de la variable gestión administrativa y las dimensiones eficiencia y eficacia, motivación y evaluación

V. CONCLUSIONES

- Se determinó la existencia de una relación alta y fuerte entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0,637 ($p > 0,05$) y una $\rho = 0,090$; conforme queda establecido en la tabla y grafico No. 6.
- Se determinó que el 73% de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora considera que la gestión administrativa es regular y el 13% considera que es excelente según lo establecido por la Tabla y Grafico No. 1. Según la Tabla No. 2 y Grafico No. 2; que en la dimensión planificación el 77% considera que es regular; en organización el 73% considera que es regular; en dirección el 80% considera que es regular y en control el 73% considera que es regular.
- Se concluye que con relación a la variable desempeño laboral el 60% cree que se ubica en un nivel regular, mientras que solo una 4% se ubica en un nivel excelente conforme se visualiza en tabla y grafico 3. Según la Tabla y Grafico No. 4, se puede decir que con relación a la variable desempeño laboral en la dimensión eficiencia y eficacia el 63% señala que es de escala regular; en la motivación el 60% señala que es de escala regular y en la evaluación el 63% señala que es de escala regular.
- Se concluye que según lo establecido en la tabla y Grafico No. 5, los datos de la variable gestión administrativa y desempeño laboral, provienen de una distribución moderada - alta, porque la Sig. = 0.532 para el desempeño laboral y 0,741 para la gestión administrativa; siendo mayores a la Sig., de 0,05 ($0,532 > 0,05$) ($0,741 > 0,05$).

VI. RECOMENDACIONES

Sr. Alcalde deberá elaborar un plan de fortalecimiento de capacitación a los servidores públicos, a través de convenios con universidades e instituciones que les permita estar preparados para un mejor desempeño de la gestión municipal

Al Gerente Municipal de la Municipalidad de Florencia de Mora, se le recomienda tener en cuenta el perfil del puesto deseado para las gerencias, a fin de que se cumpla a cabalidad lo dispuesto por la normativa legal, así como, la participación activa de los mismos, ya que eso permitirá realizar gestión administrativa más eficiente y eficaz, la cual, permitirá el cumplimiento de los objetivos trazados.

- Al Gerente Municipal se recomienda que sus servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora hacer cumplir con las estrategias asignadas, pues, son herramientas muy eficaces para resolver los procesos administrativos que se presenten, asimismo estos podrán hacer conocer a sus superiores las dificultades que se presenten a fin de que conozcan la realidad de la situación presentada.
- Al gerente municipal se le recomienda hacer participar activamente a sus servidores públicos en la gestión administrativa municipal a fin de obtener un adecuado desempeño laboral, que permita cumplir con todas las exigencias de la sociedad en su conjunto.
- Al gerente municipal se recomienda implementar seminarios con programas de sensibilización al colectivo organizacional, sobre el Planeamiento de la gestión administrativa con la finalidad de educar al personal para que internalicen el desempeño laboral, como ventaja competitiva en la gestión gerencial. Dado que existe relación significativa entre el Planeamiento de la gestión administrativa y el Desempeño laboral

–

REFERENCIAS

Andrea R., Raúl R. & Edison C.; (2017); *La Gestión Administrativa en el Desarrollo Empresarial*

Armando M.; (2017); *Revista Científica; Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta; Vol. 3; Núm. 2*

Bladramina B., Verónica P. & Mauricio F.; (2016); *Revista Empresarial; La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo; Vol. 10, Núm. 2.*

Christian F.; (2017); *UDH; La Gestión Administrativa y la Satisfacción de Usuario en la Dirección de Fiscalización, Control y Vigilancia Sanitaria de la DEMID - Dirección Regional de Salud Huánuco 2017.*

Diana E., Julio M. & Magdalena H.; (2017); *Revista de Ciencias Polo del Conocimiento; Gestión administrativa y financiera en el cumplimiento presupuestario de las instituciones públicas; Vol. 2; Núm. 6.*

Emanuel O.; Jaqueline A.; Juan N. & Rafael L.; (2016); *Revista Scielo; Eficiencia de los procesos administrativos para la gestión del Fondo de Protección contra Gastos Catastróficos en México; Vol. 58; Núm. 5.*

Helmut S.; (2018); *Revista Lifeder.com; Gestión Administrativa: Funciones y Procesos.*

Luis C., Jorge Z., Wladimir P. & Laura C.; (2016); *Modelo de gestión administrativa para las pequeñas empresas de la industria del catering de la economía popular y solidaria de la ciudad de Riobamba, Ecuador.*

Luz B.; (2017); *Revista Ciencias Estratégicas; El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial; Vol. 25; Núm. 38.*

Raúl P., Carlos R. & Adalberto O.; (2018); *Revista Información Tecnológica; Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Meda en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia; Vol. 29.*

Stalin C., Jonathan C., Mayra M. & Arturo A.; (2016); *Revista 3 Ciencias; Modelo de Gestión Administrativa para Optimizar el Desempeño de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales; Vol. 5; Edición Núm. 26.*

Virginia C.; José G.; Nancy T. & Manuel F.; (2017); *Revistas Académicas; Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección; Vol. 12; Núm. 2.*

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO - GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **Gestión administrativa según los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la **Gestión administrativa**.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

CODIGO	CATEGORIA	
S	SIEMPRE	1
F	A VECES	2
N	NUNCA	3

VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA

	DIMENSION: PLANIFICACION	1	2	3
1	¿En el área que tu laboras se planifican los trabajos que se realizan?			
2	¿La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?			
3	¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?			
4	¿Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos			
5	¿La gestión municipal establece apropiadamente las metas institucionales?			
6	¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas			
	DIMENSION: ORGANIZACIÓN	1	2	3
7	¿La gestión municipal actualiza continuamente la estructura organizacional?			

8	¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?			
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?			
10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?			
11	¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?			
12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?			
	DIMENSION: DIRECCION	1	2	3
13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?			
14	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?			
15	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?			
16	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?			
17	¿La administración propicia que los servidores públicos sientan identificación institucional?			
18	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?			
	DIMENSION: CONTROL	1	2	3
19	¿La entidad cuenta con un órgano de control?			
20	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?			
21	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?			
22	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?			
23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus servidores públicos ?			
24	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas			

¡Muchas gracias!

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a **la Gestión administrativa según los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora**, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar **la Gestión administrativa**.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

CODIGO	CATEGORIA	
S	SIEMPRE	1
AV	A VECES	2
N	NUNCA	3

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSION: EFICENCIA Y EFICACIA	1	2	3
1	¿Considera que en su trabajo se busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?			
2	¿Observa en los servidores publicos que se busca la eficacia en los resultados de la labor realizada?			
3	¿Los servidores públicos realizan un trabajo en equipo en sus labores?			
4	¿Se perciben formas de creatividad en el quehacer diario?			
5	¿Ud. considera que sus jefes aceptan algunos aportes de sus compañeros de trabajo?			
6	¿Los trabajadores muestran dedicación a sus labores encomendadas?			
7	¿Los servidores públicos propician la comunicación en el ambiente laboral?			
8	¿Los trabajadores toman decisiones en algunos casos concretos?			

	DIMENSION: MOTIVACION	1	2	3
9	¿Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta?			
10	¿Los trabajadores muestran deseos de mejorar sus labores diarias?			
11	¿Se observa en los servidores públicos de su trabajo un grado de compromiso con la institución?			
12	¿Considera que los servidores públicos tratan de alcanzar las metas previstas por su gerencia o jefe?			
13	¿Los servidores públicos perciben que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales?			
14	¿Los trabajadores buscan resultados positivos para la institución?			
15	¿Los servidores públicos observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador?			
16	¿Considera que en su trabajo los servidores públicos cumplen con las responsabilidades asumidas?			
	DIMENSION: EVALUACION	1	2	3
17	¿Los servidores públicos en el desempeño de sus funciones perciben la existencia de acciones de evaluación?			
18	¿Los trabajadores se sienten involucrados en la labor que realizan?			
19	¿Los servidores públicos colaboradores en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejoras del personal?			
20	¿Los trabajadores colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal?			
21	¿Los servidores públicos muestran mejora continua, reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal?			
22	¿Considera que en su trabajo los servidores públicos muestran un grado de competencia en el desarrollo de sus labores?			
23	¿Considera que los servidores públicos tienen una actitud ética profesional?			

24	¿Considera que en su trabajo los servidores públicos muestran un nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?			
----	---	--	--	--

¡Muchas gracias!

ANEXO 2: FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. **Nombre del instrumento:** Escala para medir la gestión administrativa aplicada por los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora.
2. **Autor:** Daniel Anaya Nieto y José Manuel Suárez Riveiro.
3. **Objetivo:** Determinar el nivel de la gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora.
4. **Usuarios:** Los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora.
5. **Tiempo:** 30 minutos
6. **Procedimiento de aplicación:**
 - El instrumento será distribuido entre todos los servidores públicos de las Municipalidad de Florencia de Mora.
 - Las instrucciones serán evaluadas por cada uno de los servidores públicos.
 - El tiempo de desarrollo es de 30 minutos.
 - El instrumento será desarrollado de manera personal.
 - Para obtener los resultados de multiplicara cada ítem por 5 puntos.
7. **Organización de ítems:**

DIMENSIONES	INDICADOR/ÍTEMS
Planeación	– ¿En el área que tu laboras se planifican los trabajos que se realizan?
	– ¿La institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?
	– ¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?
	– ¿Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos?
	– ¿La gestión municipal establece apropiadamente las metas institucionales?
	– ¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?
Organización	– ¿La gestión municipal actualiza continuamente la estructura organizacional?
	– ¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?
	– ¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?
	– ¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?
	– ¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?

	- ¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?
Dirección	- ¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?
	- ¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?
	- ¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?
	- ¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?
	- ¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?
	- ¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?
Control	- ¿La entidad cuenta con un órgano de control?
	- ¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?
	- ¿La institución realiza un inventario de sus bienes?
	- ¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?
	- ¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?
	- ¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas

8. Escala de calificación: por dimensiones:

Dimensiones	Escala de calificación	Valor
Planeación, Organización, Dirección y Control	Malo	0 - 8
	Regular	9 - 13
	Excelente	14 - 18

Escala para la variable gestión administrativa	
Nivel de clasificación	Valor
Malo	0 - 38
Regular	39 - 55
Excelente	56 - 72

ANEXO 3: FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS DESEMPEÑO LABORAL

1. **Nombre del instrumento:** Escala para medir el desempeño laboral aplicado por los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora.
2. **Autor:** Br. Eveling Vanessa Cotrina Trujillo.
3. **Objetivo:** Determinar el nivel de desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora.
4. **Usuarios:** Los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora.
5. **Tiempo:** 30 minutos
6. **Procedimiento de aplicación:**
 - El instrumento será distribuido entre todos los servidores públicos de las Municipalidad de Florencia de Mora.
 - Las instrucciones serán evaluadas por cada uno de los servidores públicos.
 - El tiempo de desarrollo es de 30 minutos.
 - El instrumento será desarrollado de manera personal.
 - Para obtener los resultados de multiplicara cada ítem por 5 puntos.
7. **Organización de ítems:**

DIMENSIONES	INDICADOR/ÍTEMS
Eficiencia y eficacia	– ¿Considera que en su trabajo se busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?
	– ¿Observa en los colaboradores que se busca la eficacia en los resultados de la labor realizada?
	– ¿Los colaboradores realizan un trabajo en equipo en sus labores?
	– ¿Se perciben formas de creatividad en el quehacer diario?
	– ¿Ud. considera que sus jefes aceptan algunos aportes de sus compañeros de trabajo?
	– ¿Los trabajadores muestran dedicación a sus labores encomendadas?
	– ¿Los colaboradores propician la comunicación en el ambiente laboral?
	– ¿Los trabajadores toman decisiones en algunos casos concretos?
Motivación	– ¿Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta?
	– ¿Los trabajadores muestran deseos de mejorar sus laborales diarias?

	– ¿Se observa en los colaboradores de su trabajo un grado de compromiso con la institución?
	– ¿Considera que los colaboradores tratan de alcanzar las metas previstas por su gerencia o jefe?
	– ¿Los colaboradores perciben que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales?
	– ¿Los trabajadores buscan resultados positivos para la institución?
	– ¿Los colaboradores observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador?
	– ¿Considera que en su trabajo los colaboradores cumplen con las responsabilidades asumidas?
Evaluación	– ¿Los colaboradores en el desempeño de sus funciones perciben la existencia de acciones de evaluación?
	– ¿Los trabajadores se sienten involucrados en la labor que realizan?
	– ¿Los colaboradores en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejoras del personal?
	– ¿Los trabajadores colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal?
	– ¿Los colaboradores muestran mejora continua, reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal?
	– ¿Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un grado de competencia en el desarrollo de sus labores?
	– ¿Considera que los colaboradores tienen una actitud ética profesional?
	– ¿Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un nivel de personal calificado en el desempeño de sus funciones?

8. Escala de calificación: por dimensiones:

Dimensiones	Escala de calificación	Valor
Planeación, Organización, Dirección y Control	Malo	0 - 12
	Regular	13 - 18
	Excelente	19 - 24

Escala para la variable gestión administrativa	
Nivel de clasificación	Valor
Malo	0 - 38
Regular	39 - 55
Excelente	56 - 72

ANEXO 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PUEBLA DE MONS, 2013.
OBJETIVO: DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PUEBLA DE MONS, 2013.
DIRIGIDO a: BERTHA ESTHER DELGADO CONTRERAS
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PEREDA GUSNULO, VICTOR IVAN
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg EN FINANZAS

VALORACIÓN: De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

<p>.....</p>	<p>OBSERVACIONES</p>
--	-----------------------------

Peru

Mg. Victor Ivan Pereda Guanilo
CQESPE : 323
COLEGIO DE ESTADISTICOS DEL PERU
REGION LA LIBERTAD

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título del proyecto: "GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE FLORENCIA DE MORA, 2018"

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
			SI	NO	Relación entre la variable y la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta						
					SI	NO	SI	NO	SI	NO					
PLANEACION	<ul style="list-style-type: none"> Fijación de objetivos Establecimiento de Políticas Programas Presupuesto 	1- ¿En el área que tu laboras se planifican los trabajos que se realizan?					X				X				
		2- ¿la institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					X				X				
		3- ¿la entidad aplica el diagnostico de problemas para proyectar mejoras?									X				
		4- ¿Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos?									X				
		5- ¿la gestión municipal establece apropiadamente las metas institucionales?									X				
		6- ¿la entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?									X				

ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • División del trabajo • Coordinación • Descripción de funciones • Toma de decisiones 	<p>7.- ¿La gestión municipal actualiza continuamente la estructura organizacional?</p> <p>8.- ¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?</p> <p>9.- ¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?</p> <p>10.- ¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?</p> <p>11.- ¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?</p> <p>12.- ¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
DIRECCION	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Motivación • Liderazgo 	<p>13.- ¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?</p> <p>14.- ¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?</p> <p>15.- ¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?</p> <p>16.- ¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

los objetivos?											
17- ¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
18- ¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
19- ¿La entidad cuenta con un órgano de control?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
20- ¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
21- ¿La institución realiza un inventario de sus bienes?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
22- ¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
23- ¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
24- ¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
1- ¿Considera que en su trabajo se busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
2- ¿Observa en los colaboradores que se busca la eficacia en los resultados de la labor realizada?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
3- ¿Los colaboradores realizan un trabajo en equipo en sus labores?	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de control • Información y comunicación • Vigilancia y monitoreo 										
EFICACIA Y EFICIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia de recursos, • Eficacia en resultados de trabajo en equipo, 										

	positivos para la institución? 15- ¿Los colaboradores observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador? 16- ¿Considera que en su trabajo los colaboradores cumplen con las responsabilidades asumidas?		X		X										X	X			X	X	X		
	17- ¿Los colaboradores en el desempeño de sus funciones perciben la existencia de acciones de evaluación? 18- ¿Los trabajadores se sienten involucrados en la labor que realizan? 19- ¿Los colaboradores en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejoras del personal? 20- ¿Los trabajadores colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal? 21- ¿Los colaboradores muestran mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal? 22- ¿Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un grado de competencia en el	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento evaluación, • Involucramiento en la labor que realizan • Medición de mejoras, • Realimentación laboral • Supervisión al personal, • competencia del personal 			X	X	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X		

EVALUACION

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Gestión Administrativa y su Relación en el Desempeño Laboral DE los Colaboradores PE CA Municipalidad de Florencia de

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre Administración y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad de Florencia de 2018.

DIRIGIDO a: BERTHA ESTHER DELGADO CONTRERAS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Yoni Mateo Valente Saldaña

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg.

VALORACIÓN: De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

OBSERVACIONES


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título del proyecto: "GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE FLORENCIA DE MORA, 2018"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				SI	NO	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítems	Relación entre el ítems y la opción de respuesta	SI	NO		SI	NO	
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANEACION	<ul style="list-style-type: none"> • Fijación de objetivos • Establecimiento de Políticas • Programas • Presupuesto 	1- ¿En el área que tu laboras se planifican los trabajos que se realizan?							X	X				
			2- ¿la institución estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?								X	X			
			3- ¿la entidad aplica el diagnostico de problemas para proyectar mejoras?									X	X		
			4- ¿Su institución capacita para mejorar los procedimientos administrativos?									X	X		
			5- ¿la gestión municipal establece apropiadamente las metas institucionales?									X	X		

		13- ¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos? 14- ¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal? 15- ¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas? 16- ¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos? 17- ¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional? 18- ¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	• Comunicación • Motivación • Liderazgo	DIRECCION	
	X				

X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X							X								X				
9-¿Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta?	10-¿Los trabajadores muestran deseos de mejorar sus laborales diarias ?	11-¿Se observa en los colaboradores de su trabajo un grado de compromiso con la institución?	12-¿Considera que los colaboradores tratan de alcanzar las metas previstas por su gerencia o jefe ?	13- ¿Los colaboradores perciben que se propugna el otorgamiento de incentivos laborales?	14-¿Los trabajadores buscan resultados positivos para la institución?	15- ¿Los colaboradores observan que se gestiona aumentos de sueldos para el trabajador?	16- ¿Considera que en su trabajo los colaboradores cumplen con las responsabilidades asumidas?												
<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades laborales • Mejoras laborales, • Compromiso institucional, • Metas previstas por la organización, • incentivos laborales, • resultados positivos 																			
MOTIVACION																			

	<p style="text-align: center;">EVALUACION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento evaluación, • Involucramiento en la labor que realizan • Medición de mejoras, • Realimentación laboral • Supervisión al personal, • competencia del personal 	<p>17- ¿Los colaboradores en el desempeño de sus funciones perciben la existencia de acciones de evaluación?</p> <p>18- ¿Los trabajadores se sienten involucrados en la labor que realizan?</p> <p>19- ¿Los colaboradores en su desempeño laboral perciben que se buscan formas de medición de mejoras del personal?</p> <p>20- ¿Los trabajadores colaboran en los ciclos de realimentación laboral del personal?</p> <p>21- ¿Los colaboradores muestran mejora continua reconociendo que existen mecanismos de supervisión de personal?</p> <p>22- ¿Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un grado de competencia en el desarrollo de sus labores?</p> <p>23- ¿Considera que los colaboradores tienen una actitud ética profesional?</p> <p>24- ¿Considera que en su trabajo los colaboradores muestran un nivel de personal calificado en el</p>			<p style="font-size: 2em;">X</p>				<p style="font-size: 2em;">X</p>	<p style="font-size: 2em;">X</p>	<p style="font-size: 2em;">X</p>	<p style="font-size: 2em;">X</p>	<p style="font-size: 2em;">X</p>	<p style="font-size: 2em;">X</p>	<p style="font-size: 2em;">X</p>

ANEXO 5: CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN



Municipalidad Distrital de Florencia de Mora

LEY 24316 - 85

José de la Torre Ugarte s/n Plaza de Armas - Telefax: 044 - 213701- Florencia de Mora - Trujillo - Perú

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION E IMPUNIDAD”

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPIALIDAD DISTRITAL DE FLORENCIA DE MORA; AUTORIZA:

A la señora **BERTHA ESTHER DELGADO CONTRERAS**, identificado con DNI N 18169623. Alumna del programa académico profesional de Maestría en Gestión Pública, realizar trabajo de investigación con fines educativos titulada **“GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE FLORENCIA DE MORA – 2018”**, por ser requisito para sustentar su proyecto de tesis- Maestría en Gestión Pública, así mismo, se le brindara todas las facilidades para el recojo de la información del mencionado proyecto.

Se le expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Florencia de mora, 21 de junio del 2019.


Municipalidad Distrital de Florencia de Mora
Dr. Saúl Juan Bautista Reyes Rinza
GERENTE MUNICIPAL

ANEXO 6: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

PRUEBA PILOTO PARA LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES								VARIABLE	
	Planificación		Organización		Dirección		Control		Gestión Administrativa	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
01	11	Regular	12	Regular	12	Regular	13	Regular	48	Regular
02	09	Regular	13	Regular	13	Regular	12	Regular	47	Regular
03	13	Regular	15	Excelente	13	Regular	13	Regular	54	Regular
04	08	Malo	08	Malo	10	Regular	09	Regular	35	Malo
05	14	Excelente	14	Excelente	13	Regular	13	Regular	54	Regular
06	17	Excelente	17	Excelente	18	Excelente	18	Excelente	70	Excelente
07	16	Excelente	14	Excelente	11	Regular	13	Regular	54	Regular
08	11	Regular	11	Regular	10	Regular	08	Malo	40	Regular
09	07	Malo	07	Malo	08	Malo	14	Excelente	36	Malo
10	09	Regular	08	Malo	07	Malo	09	Regular	33	Malo
11	14	Excelente	13	Regular	12	Regular	13	Regular	52	Regular
12	12	Regular	12	Regular	12	Regular	12	Regular	48	Regular
13	11	Regular	10	Regular	12	Regular	11	Regular	44	Regular
14	11	Regular	12	Regular	12	Regular	09	Regular	44	Regular
15	08	Malo	8	Malo	12	Regular	10	Regular	38	Malo
16	12	Regular	11	Regular	07	Malo	11	Regular	41	Regular
17	10	Regular	09	Regular	13	Regular	13	Regular	45	Regular
18	10	Regular	09	Regular	11	Regular	11	Regular	41	Regular
19	13	Regular	12	Regular	12	Regular	09	Regular	46	Regular
20	11	Regular	11	Regular	11	Regular	08	Malo	41	Regular

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Para obtener la confiabilidad se debió aplicar una prueba piloto de 20 servidores públicos administrativos de la Municipalidad de Florencia de Mora, los mismos, que deberían contar con similares características a la muestra conforme los criterios de inclusión y exclusión; los resultados conforman los ítems que evalúan la variable gestión administrativa, el Alpha de Cronbach resultó ser de 0,912 que se considera en escala ELEVADA. (Vellis, 1991).

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item001	44,1000	69,253	,385	,911
Item002	43,5500	67,313	,559	,908
Item003	43,5500	65,418	,583	,908
Item004	43,5000	67,421	,503	,909
Item005	43,6000	65,411	,717	,905
Item006	43,6500	65,503	,522	,909
Item007	43,6000	67,200	,455	,910
Item008	43,6000	63,095	,756	,903
Item009	43,6000	68,042	,533	,909
Item010	43,7000	65,063	,779	,904
Item011	43,8000	66,063	,718	,905
Item012	43,7000	68,221	,435	,910
Item013	44,0500	70,471	,191	,915
Item014	43,6000	68,568	,623	,908
Item015	43,6000	67,516	,494	,909
Item016	43,4000	65,305	,575	,908

Item017	43,5500	64,787	,726	,905
Item018	43,6500	68,345	,574	,908
Item019	43,8000	65,116	,556	,908
Item020	43,5500	67,313	,559	,908
Item021	43,8000	68,379	,379	,912
Item022	43,6000	68,674	,455	,910
Item023	43,5000	68,263	,416	,911
Item024	43,6000	69,726	,267	,914

ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Introducción	Marco Metodológico				Resultados	Discusión	Conclusiones	Recomendaciones
	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología				
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018?</p> <p>De la misma forma se formula la Hipótesis: Hipótesis general:</p>	Gestión Administrativa	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> – Fijación de objetivos – Establecimiento de políticas – Programas – Presupuesto 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>El presente trabajo de investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es de tipo básica ya que contribuye al conocimiento científico, al respecto se encontró que: “Dentro del enfoque cuantitativo,</p>	A partir de este capítulo se realizará un detalle sobre los resultados descriptivos de las variables de gestión administrativa y desempeño laboral, los mismos que corresponden a cada una de las variables de estudio, así como también, se	Para Helmut Sy (2018), <i>“La Gestión Administrativa es una forma adecuada de realizar acciones y mecanismos, los cuales, permiten la utilización de los recursos humanos, materiales y económicos de una institución, con la finalidad de</i>	Se determino la existencia en la Municipalidad de Florencia de Mora, que según los resultados se puede visualizar la existencia de una relación alta y fuerte entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un nivel de	Al gerente de la Municipalidad de Florencia de Mora, se le recomienda fortalecer más la motivación personal de los colaboradores de la institución municipal, así como, la participación activa de los mismos, ya que eso permitirá realizar gestión administrativa más eficiente y eficaz, la cual, permitirá el cumplimiento de los objetivos
Organización		<ul style="list-style-type: none"> – División del trabajo – Coordinación – Descripción de funciones – Toma de decisiones 						
Dirección		<ul style="list-style-type: none"> – Comunicación – Motivación – Liderazgo 						
Control		<ul style="list-style-type: none"> – Actividades de control – Información y comunicación 						

¿Existe relación directa y significativa entre Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018?	Desempeño Laboral	Eficiencia y Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilancia y monitoreo - Eficiencia de recursos - Eficacia en resultados - Trabajo en equipo - Creatividad - Aportes - Dedicación al trabajo - Comunicación en el ambiente laboral 	<p>la calidad de una investigación se encuentra relacionada con el grado en que se aplique el diseño tal como fue preconcebido (p, 136)</p> <p>Diseño de investigación: Es de corte transversal porque se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es</p>	<p>incluirá la verificación de la hipótesis general y específicas.</p> <p><i>lograr cumplir con los objetivos y metas propuestos”;</i> es por ese motivo, se ha visto la necesidad de dar respuesta a las interrogantes planteadas dentro de este trabajo de investigación el cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y desempeño</p>	<p>significancia de 0,637 (p > 0,05) y una rho = 0,637; conforme queda establecido en la tabla y grafico No. 6.</p>	<p>trazados.</p> <p>A los Sub gerentes de la Municipalidad de Florencia de Mora, se les recomienda canalizar mejor los instrumentos de recolección de información, a fin de que permita a todos los colaboradores públicos conocer sobre las estrategias planteadas para un adecuado desempeño laboral.</p>
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades laborales - Mejoras laborales - Compromiso Institucional - Metas previstas por la organización 				

			<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos laborales - Resultados positivos 	describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucedel (Hernández et al, 2010, p.151).		laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018,		
		Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento y evaluación - Involucramiento en la labor que realizan - Medición de mejoras - Realimentación laboral - Supervisión al personal - Competencia del personal 					