



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de

Lurigancho Chosica, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Climaco Navarro, Yeni Dalia (ORCID: 0000-0001-8625-1166)

ASESORA:

Dra. Ancaya Martínez, Maria del Carmen Emilia (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por la bendición de gozar de salud, bienestar y felicidad.

A mis hijos Daniel y Stefany, por ser los principales promotores de mis sueños y ejemplo de perseverancia y por su apoyo incondicional y cariño de salir adelante.

Agradecimiento

A mi madre por su importante apoyo y guía en mi formación académica y personal, y por ser un ejemplo en mi vida.

A la Universidad César Vallejo y docentes, por haberme permitido el desarrollo de mi investigación y a mi asesora por el apoyo educativo.

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento la tesis titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018”. Con la finalidad de determinar qué relación existe entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, En cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo para obtener el grado académico de magister en gestó pública.

Primer capítulo comprende la introducción de cual contempla la realidad problemática, los trabajos previos las teorías relacionadas, el problema, la justificación, los objetivos y las hipótesis. Un segundo capítulo corresponde a la metodología utilizada, el diseño, nuestra población, nuestra muestra, las técnicas e instrumentos que se han usado para la recolección de los datos, el método con el cual se han analizado los datos. El tercer capítulo corresponde al desarrollo de la hipótesis tanto en su descripción como en su verificación.

El cuarto, quinto y sexto capítulo corresponden a la discusión, conclusiones y recomendaciones respectivamente. El séptimo capítulo contiene las referencias bibliográficas que se consultaron para la realización de la presente tesis. Y finalmente el ultimo capitulo corresponde a los anexos donde se encontrarán todos los datos que se utilizaron para el análisis estadístico.

Al finalizar la investigación se obtuvo como resultado que si existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de acuerdo al coeficiente de correlación que se obtuvo al cual fue de 0.761 Determinando una correlación alta.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

LA AUTORA

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
agradecimiento	iii
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstrac	xiv
I.INTRODUCCION	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	2
1.2.1 Internacional	2
1.2.2 Nacionales	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	5
1.3.1 Teorías relacionadas de la variable	5
1 1.3.2 Teorías relacionadas de la	13
variable 2 1.4 Formulación al problema	19
1.4.1 Problema general	19

1.4.2 Problemas específicos	19
1.5 Justificación del estudio	20
1.5.1 Justificación teórica	20
1.5.2 Justificación metodológica	20
1.5.3 Justificación práctica	20
1.5.4 Justificación social	20
1.6 Hipótesis	21
1.6.1 Hipótesis general	21
1.6.2 Hipótesis específico	21
1.7 Objetivos	21
1.7.1 Objetivo general	21
1.7.2 Objetivo específico	21
II. METODOLOGÍA	23
2.1 Diseño de investigación	23
2.2 Variables, operacionalización de variables	24
2.3 Población y muestra	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.5 Métodos de análisis de datos	28
2.6 Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	30
3.1 Resultados descriptivos	31

3.2 Pruebas de Hipótesis	36
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	57

Índice de tablas

Tabla 1	Operación de las variantes tramite administrativa	25
Tabla 2	Operacion de la variable desempeño laboral	26
Tabla 3	Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018	31
Tabla 4	Gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018	32
Tabla 5	Gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018	33
Tabla 6	Gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho, 2018	34
Tabla 7	Gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018	35
Tabla 8	Coeficiente de correlación (H1)	37
Tabla 9	Coeficiente de correlación (H2)	38
Tabla 10	Coeficiente de correlación (H3)	39
Tabla 11	Coeficiente de correlación (H4)	40
Tabla 12	Coeficiente de correlación (H5)	41

Índice de figuras

Figura 1	Planeación	10
Figura 2	El proceso administrativo tomado de Chiavenato	12
Figura 3	Elementos que predominan en el desarrollo profesional tomado	15
Figura 4	Criterios o factores de evaluación más utilizados para evaluar el desempeño	15
Figura 5	Gestión administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018	31
Figura 6	Gestión administrativa en su dimensión planificación y el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018	32
Figura 7	Gestión administrativa en su dimensión organización y el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018	33
Figura 8	Gestión administrativa en su dimensión dirección y el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018	34
Figura 9	Gestión administrativa en su dimensión control y el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018	35

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2019

El tipo de investigación empleado fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, diseño transversal. La población fue de 120 trabajadores de la cual mediante formula probabilística se obtuvo la muestra de 72 trabajadores los que fueron seleccionados por conveniencia, La información fue recolectada a través de un cuestionario auto administrado a los docentes en el mes de noviembre del 2018. Dicho cuestionario fue validado por un experto y sometido a la prueba de confiabilidad alfa de Crombach dando como resultado 0.837 para el instrumento que medirá la variable gestión administrativa y 0.930 para la variable que medirá la variable desempeño laboral.

El resultado evidencio una correlación positiva moderada entre Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2019. Por el coeficiente de correlación de Spearman de 0.761. Concluyéndose que el gerente debe implementar proyectos de mejora continua con las responsables unidades operativas para mejorar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral con la finalidad de prestar un mejor servicio.

Palabras clave: gestión administrativa, desempeño laboral, planificación.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and labor performance in the district municipality of Lurigancho Chosica, 2019

The type of research used was a quantitative approach, descriptive correlational level, cross-sectional design. The population was 120 workers of which by means of probabilistic formula the sample of 72 workers was obtained which were selected for convenience. The information was collected through a self-administered questionnaire to the teachers in the month of November 2018. Said questionnaire it was validated by an expert and subjected to the Crombach alpha reliability test, resulting in 0.837 for the instrument that will measure the administrative management variable and 0.930 for the variable that will measure the labor performance variable.

The result evidenced a moderate positive correlation between administrative management and labor performance in the district municipality of Lurigancho Chosica, 2019. For the Spearman correlation coefficient of 0.761. Concluded that the manager must implement continuous improvement projects with the responsible operating units to improve the relationship of administrative management and work performance in order to provide a better service.

Keywords: administrative management, work performance, planning.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En el presente estudio se desarrolla referente a gestión administrativa debido a la preocupación que conlleva tener éxito profesional de los empleados en las instituciones, por consiguiente, resaltar que si las instituciones desean crecer se debe averiguar y reforzar el recurso humano, ya que sin ello una institución no puede lograr sus objetivos.

Por tanto, la problemática que presenta el trabajo de investigación, es sobre el deficiente manejo administrativo que se realizan en las diferentes áreas; y, al no cumplir lo determinado surge una gran incomodidad cuando se entregan las funciones y como desarrollarlas, el retraso de los tramites documentarios y falla de ordenaciones, el deficiente acompañamiento y supervisión a las labores realizados por los asalariados.

Por tanto, el exceso de la burocracia y los ineficaces actos de los empleados que laboran en las áreas administrativas, han deteriorado en la gestión, teniendo como efecto el reducido desempeño de los trabajadores, y la obtención de los bienes y servicios innecesarios.

Referente a eso el parlamento peruano (2002) mediante la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, en su artículo 7° explicó: el uso y la gestión de bienes en la administración pública, sus delegaciones deben supervisar las funciones designadas y la recepción de resultados, y estos serán examinados cada cierto tiempo. Sin embargo se presentan algunas debilidades como la escasas de personal capacitado en los cargos importantes en la organización municipal priorizando en el interior del país ello deteriora al alcanzar los propósitos trazados por cada institución, por tal motivo las normas del país deben ser más viables, transparentes, estimuladores y disciplinado incluso penalizado para ciertos trabajadores públicos que incumplen sus responsabilidades y las normas; a su vez deberían funcionar dentro de su entorno, la mayoría de los funcionarios en el país vulneran las normas por ignorancia o por la ausencia de vocación, ética y voluntad de servir a nuestro país, esto retrasa el avance en materia de administración o gestión de los gobiernos locales en el país por lo tanto es perjudicial para todo el país. Ante esto, el Decreto supremo N° 004-2013 en la que fue aceptada la política nacional de actualización de la

gestión pública (2013), enfatizó que: Al presentar decaimiento el estado surge un efecto de retroceso en la vida diaria de los ciudadanos y por ende en sus labores empresariales, asimismo perjudica en la legalidad de los gobiernos, en el sistema democrático y a las instituciones. Hay debilidades evidentes al ofrecer los servicios públicos, donde éstas terminan afectando de manera desfavorable y causando una sensación poco aceptable ante la ciudadanía sobre la gestión en el aparato gubernamental y el desenvolvimiento nuestro Estado. En la conducción o gestión de la Municipalidad Distrital de Lurigancho -Chosica, en estos tiempos encontramos las siguientes dificultades: Las fases administrativas van marchando de manera decadente, y esto se puede observar en la carencia de planificación adecuada de parte de los trabajadores de la institución ya que no realiza planes con estrategias retadoras y convincentes para la población, no se observa una gestión de proyectos que impresionan en el lugar, con el cual puede favorecerse muchos pobladores del distrito y sus anexos como son: Jicamarca, Cajamarquilla, Huachipa-Nieveria, Carapongo, Ñaña, Margen Derecha y Margen Izquierda; no obstante se realiza supervisión de manera conservadora lo cual no certifica el uso apropiado de los bienes de la municipalidad. Ante esto, el JNE (2014) en el Plan de Gobierno de Lurigancho-Chosica, 2015 - 2018, puntualizó: lo planificado debe ser desarrollado según plazos cortos, medios o largos, por medio de una mejor guía y administración de los bienes que facultan un adecuado financiamiento, se enfocara en atender a la ciudadanía más débil, atinar las causas de problemas y ejecutar las metas planteadas.

Por esta razón la investigación busca definir la conexión entre el trámite funcionario y el desarrollo profesional en la comarca de Lurigancho Chosica, 2018.

1.2 Trabajos previos

Internacional

Según Caisa (2014) desarrolló su trabajo vinculando el impacto que tiene la ocupación profesional la gestión administrativa, en una sociedad denominada “Alhice”, Especifica su propósito principal: indagar la manera de corresponderse entre gestión administrativa y laboral donde esta teoría fue amparada por Munch (2010), Koontz (2008), Torres (2007) y El método que empleó fue explicativa y correlacional, los datos se consiguieron por la

aplicación de una encuesta realizada a 35 colaboradores. Evaluación estadística Chi cuadrado $X^2= 41.33$; y una significancia bilateral $=0.000$; ($p \leq 0.05$).

Portilla (2013) tuvo como propósito investigar si el trámite financiero tenía correspondencia sobre trabajo de los ayudantes en las Cooperativas de Transporte Urbano de usuarios en Tulcán. Para tal estudio usó la metodología descriptiva explicativa aplicada, concluyendo en que las asociaciones de transporte no poseen una adecuada administración que se favorable de ser competitivo dentro de su entorno laboral esto indica escasas de un adecuado modelo de gestión administrativo. Dicha institución no tiene un manual administrativo, siendo la única guía administrativo, personal y socios estos documentos son reglamentos y estatutos. En esta institución no existe el orden jerárquico que les sirva de guía y control a los empleados correctamente enfocados a los objetivos de la organización. Estas organizaciones no tienen modelos que les ayude a medir el desempeño de todo el personal.

Asimismo, Tigua (2015) en su escrito que se enfoca en revisar las mismas variables que Portilla, se enfoca principalmente en investigar el trámite financiero y su acaecimiento con el desarrollo profesional digno del grupo del cuerpo civil encargados de apagar incendios en la ciudad de Quevedo. Dicha metodología fue exploratorio, explicativa correlacional, diseño no experimental y transversal. Donde 51 colaboradores constituyeron su población, utilizo el cuestionario. El resultado fue que el 100% de los colaboradores apoyan la gerencia del establecimiento. Concluye sobre la institución del cuerpo civil encargado de pagar incendios que posee una conexión positiva con el personal operativo y administrativo incide oportunamente en la calidad laboral del trabajador.

En esa misma de investigación de ambas variables, Veintimilla (2016) tuvo como objetivo principal encontrar como es que una influía en la otra, para ello estructura su indagación basado en las creencias de Delgado S. con la inicial variante (tramite financiero) y Alles M. para la suplente variante (desarrollo profesional), indagación cuyo tipo fue gráfico y también consecuente. Este estudio finaliza con la presencia del enlace entre las dos variables.

Salinas (2011), en su estudio respecto a la significación del trámite funcionario en el avance de los educadores en un establecimiento público, se obtuvo una relación con las dos variables lo cual repercute el bajo rendimiento de los maestros, en donde es necesario elaborar un planeamiento con soluciones para atacar la decadencia de la gestión

administrativa.

1.1.1 Nacionales

Fernández (2014), realiza una averiguación acerca respecto del trámite financiero y desarrollo profesional del jornalero. Siendo su fin principal fue considerar en la Municipalidad de Carabayllo, para el año 2013, la calidad profesional de los empleados de tesorería. Puntualiza que el trámite financiero y la unión con el buen resultado del trabajo de los empleados se despliegan de acuerdo a su potencial y llegar al éxito.

Domínguez (2013), su análisis: el trámite financiero comunitario y su vinculación con la productividad profesional en el municipio de la comarca de San Martín – Alao, 2013; donde se decreta que los empleados de la Municipalidad Distrital de San Martín – Alao, con respecto a la planificación observan que las actividades que realizan es decadente, ya que no se está planificando de manera eficaz ,en cuanto a la organización los trabajadores aprecian que se está realizando de manera eficaz esto indica una ineficiente vigilancia y monitoreo de riesgos.

Cárdenas (2015), en su exploración acerca de la tramite financiero y desarrollo profesional en el operario del despacho de garantía y seguridad del Ministerio de Defensa. Éste análisis pertenece al tipo básico, es también descriptivo y a su vez consiguiente, de boceto no practico con una incisión cruzada.

Paulino (2017), en su exploración hecha a los empleados de la Dirección de Salud IV Lima Este, revisa sobre la gestión administrativa y como se relaciona respecto al desempeño laboral, su meta fue definir si el trámite financiero tiene vínculo con el desarrollo profesional del obrero, era una observación aplicada, gráfica y también relacionada, diseñada de manera no experimental y con incisión de lado, y las variables fueron cuantitativos. Sus resultados manifiestan que existe un empalme fundamental con las variantes. Según la fórmula de Rho de Spearman se consiguió una relación prudente de $r= 0.670$, con un valor de $sig.=.000$.

Moya y Upiachihua (2016), en su preparación acerca del trámite financiero y el desempeño laboral sobre éxito que tuvo la empresa Química Suiza-Trujillo, respecto a su logro alcanzado en ventas en la primera mitad del año 2016. Tuvo como objetivo primordial esclarecer sobre el enlace del trámite financiero del desarrollo de la acogida en el negocio registradas. El

diseño establecido fue descriptivo, 31 participantes fueron encuestados. Se optó por la prueba de Chi cuadrado $X^2 = 0.5581$; Sig. doble) = 0.000; ($p \leq 0.05$), para el estudio estadístico. Finalizó conociendo como se relacionan las variables.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías relacionadas de la variable 1

Gestión administrativa

La administración son las maneras de planear, organizar, conducir y monitorear el aprovechamiento de bienes y las acciones de trabajo con la intención de conseguir el éxito de una institución. Administrar deriva de "ministrare", que connota servir, de esta proviene "ministro", el que actúa por otro con el fin de lograr objetivos planteados (Yavar, 2013).

La gestión administrativa se halla en la mayoría de actividades que empiezan para componer el esfuerzo del grupo, significa que es la manera que se alcanzan las metas trazadas con apoyo de personas con desempeños en planear; organizar; guiar y supervisar (Anzola, 2002)

Para Rue y Byars (1995) avalándose en el rubro de tipo utilitario con el que se concibe al curso financiero, aseguran que la gestión es un ejemplar de labor, que introduce la asesoría de un conjunto de especialistas, porque en lo administrativo se fijan metas de constitución y eligen a los integrantes de la dirección con la finalidad de conseguir una estructuración productiva. Quiere decir, es indispensable determinar las metas para conseguir una administración sobresaliente.

Fayol (1980) explicó que la administración reside en pronosticar y monitorear acciones que se trabajan en una institución, para determinar el orden y llevar a cabo las metas en cada operación ejecutada (p. 231).

Chiavenato (2007), explico que la gestión administrativa es la agrupación de actos, donde el director efectúa acciones mediante el cumplimiento de los procesos administrativo: planear y controlar. Para lograr una correcta gestión administrativa es importante hacer una eficiente organización y contribuir una importante mejora a la institución.

Terry (1990) expuso que la administración son pasos que necesita planificar y monitorear, destinada para definir y alcanzar metas planteadas. Un proceso es una forma sistemática que realizan los gerentes, desempeñan actividades para un propósito sobre cumplir metas determinadas

Debemos considerar tener en cuenta que la administración realiza las tareas de planeación, organización, comunicación y supervisión (Ramírez, 2004).

Enfoques teóricos de la gestión administrativa.

Enfoque clásico de la administración.

Para Chiavenato (1990) abordar el rumbo clásico de la administración puede iniciar enfocándose en el estudio de dos tendencias: la primera, analizada en los Estados Unidos a partir de los estudios de Taylor denominada la escuela de la administración científica; y la segunda, conocida también como la creencia del trámite funcionario, que avanza en Francia con la operación de Fayol (p.47).

Hipótesis de la gestión de investigación.

Realizada por Taylor (citado por Chiavenato 1990), manifiesta cuatro pilares de la gestión donde los gerentes aceptan el cargo de asesor siendo sus responsabilidades en los siguientes principios : la planificación, preparación que indica la preparación de sus trabajadores para fortalecer y garantizar el buen desempeño; el control significa la supervisión a los colaboradores y el principio de ejecución, donde se afianza una labor disciplinada por designación de funciones diferenciados (p.50).

Hipótesis del desarrollo de gestión.

La figura más reconocida fue Fayol (dicho por Chiavenato, 1990) donde determinó los 14 fundamentos de la gestión que han sido fundamentales para el crecimiento de la gestión actual.

División del trabajo. La especialización faculta que la persona agrupe experiencias para mejorar sus habilidades para así ser cada vez más eficaz.

Autoridad. Persona que da órdenes para lograr hacer cumplir las responsabilidades en la institución.

Disciplina. Los trabajadores deben respetar las normas establecidas en la institución y donde la gerencia actúa como ejemplo del mismo.

Unidad de comando. Cada uno de los empleados debe tener solo un jefe.

Unidad dirección. La persona que es designada para efectuar el mismo tipo de actividades a la vez debe tener las mismas metas de un plan.

Remuneración. Es incentivo muy notable, pero Fayol analiza una cantidad de medios, afirma que no existe sistema perfecto de remuneración.

Cadena escalonada (línea de autoridad). Una organización es importante para la dirección. La cadena escalonada significa los niveles en la categoría la autoridad de más nivel hasta el más bajo.

Orden. El orden material baja la pérdida de tiempo y el manejo inútil de materiales. El segundo se logra con la constitución y la colección.

Acción. Negocio importante juntar la amabilidad y justicia. Buen trato a los trabajadores para lograr imparcialidad.

Estabilidad de contratación de trabajador. Los trabajadores laboraran mucho mejor si tienen un empleo seguro y el éxito de su carrera. Una contratación inestable y el constante cambio de empleados no se logran cumplir con las metas trazadas.

Iniciativa. Faculta que el trabajador demuestre su compromiso para la institución.

Espíritu de cuerpo. Fayol va más lejos: “Es importante un legitima capacidad para optimizar esfuerzos, motivar entusiasmo, explotar las potencialidades de cada empleado, y retribuir sus méritos, sin fomentar discrepancias y perjudicar el buen clima laboral.”

La teoría Burocrática.

Teoría constituida por Weber (citado por Chiavenato, 1990), en ella, se fijan o establecen tres maneras de constitución. Weber, establece una autoridad que puede ser denominada como tradicional, encauzada en la legalidad de esta, donde permite la obediencia de los empleados

a sus jefes; la autoridad carismática, manifiestan características personales diferentes a los empleados y La autoridad racional-legal, está relacionado a los objetivos y al cargo que ocupa el directivo (pp. 225- 226).

La teoría del comportamiento.

En esta teoría se examina el comportamiento humano en relación a la administración ya que en ello se enfrentan a una situación de estimulación, liderazgo, poder y autoridad. Mary Follet.

En ese caso es esencial tomar en cuenta las teorías de motivación realizadas por el investigador Abraham Maslow y Frederick Herzberg (citados por Chiavenato 1990), estas definiciones explican el comportamiento organizacional tuvo un notable dominio en la exploración de las organizaciones. Dicha teoría cambia la definición de tolerar las faltas de saldo por las de colectivas, como ejemplo la dignidad y el desarrollo propio de los obreros (pp. 283-286).

Hipótesis actuales de la gerencia. Hipótesis de métodos.

Se basa en que las pertenencias o cualidades de los métodos no están repartidas era para que sean estudiadas de forma global porque cada subsistema es importante. Según Chiavenato (1990), este enfoque sistémico considera la constitución como un sistema dinámico, multidimensional, multimotivacional y multidisciplinaria. Además, estima que una constitución puede adecuarse a los cambios (p. 411).

Importancia de a Gestión Administrativa

Según Oleas (2012), la meta de fundar una comunidad con buena economía, con normas sociales eficientes y un gobierno capaz, siendo un reto en la administración actual. Una buena administración es realizar un monitoreo efectivo para alcanzar metas exitosas.

Dimensión de variable 1: gestión administrativa

Dimensión 1 planeación

Para Amador, (2008); “Una planificación ayuda a trazar un camino desde el punto de partida hacia donde queremos llegar. La función de una planificación es disminuir el riesgo y ayuda

aprovechar las oportunidades.” La planificación indica definir los objetivos de la institución, seleccionando estrategias para adquirir los objetivos. Sin la planificación, no se podrían cumplir con los propósitos trazados de forma eficiente.

El desarrollo de planes minuciosos para adquirir, distribuir y decepcionar materiales, disminuir las dificultades para el acopio de elementos y el potencial de adecuarse a carencias y contextos inestables (Ceja, 1994).

Estratégica sistemática, donde el comienzo son los procesos de planificación estratégica y se refiere a las diferentes actividades de las instituciones y el uso adecuado de recursos aplicados para lograr metas.

Plan Estratégico, documento autentico donde los encargados de una institución definen estrategias a seguir como plan estratégico que tiene una duración entre 1 y 5 años.

Por consiguiente, un objetivo fundamental es numérico, claro y provisional. Viene a ser numérico ya que tiene metas numéricas. Es notorio porque detalla políticas y líneas de participación para alcanzar metas. Por último, es temporal porque define una pausa de tiempo, concreta y explícita, que deben ser realizados por la institución.

Según Mochón et al. (2014), explica que la planificación define las metas que se deben desarrollar exitosamente mediante estrategias adecuadas. Además, la planificación examina situaciones actuales, escogiendo técnicas y propósitos de forma estructurada definiendo bienes requeridos para efectuar y alcanzar metas exitosas. Mochón et al. (2014), expone que los jefes utilizan la planificación para definir y seleccionar las metas de la institución posteriormente hacer decisiones, acciones y atribución de recursos para cooperar con la institución que va en busca del éxito laboral.



Figura 1. Planeación (obtenida de Mochón et al. (2014)

Fuente: elaboración propia.

Arieu (2007), mencionó que existe relación táctica cuando las acciones de una institución son relacionadas con las perspectivas de la Dirección, y por ende con el mercado y su entorno.

Dimensión 2 organización

Amador, (2008), La organización: “Es definir los medios y que acciones se requiere para obtener los fines de la institución. Más adelante debe diseñar la forma de agruparlas, es decir, crear la organización general de la institución.” La organización radica en la adquisición de requerimientos y funciones para conseguir los propósitos, por medio de plazas formados y con el permiso de funcionarios y obligaciones de cada una. Estructurar son pasos para estructurar y fraccionar la labor, el funcionario y los bienes entre los integrantes de una estructuración, de tal forma que puedan adquirir los fines de la institución.

La jerarquización de cargos donde esas reglas y normas de conducta, deben someterse a sus integrantes que le ayuda cumplir sus metas. Por tanto, las organizaciones son sistemas destinados para alcanzar propósitos por medio de las personas, y estas están conformadas por subsistemas relacionadas entre sí que desempeñan responsabilidades peculiares. Acuerdo jerarquizado entre individuos para conseguir un fin especial. Dispuestos a generar recursos y/o beneficios para compensar los intereses de una sociedad y así poder compensar su intención que es su responsabilidad (Koontz y Wehrich, 1990).

Teniendo en cuenta que la jerarquización es un conjunto de acciones clasificados, agrupado de dos o más individuos. Una buena organización se da cuando existen personas capacitadas que están decididas a trabajar juntos y lograr un propósito en común.

Dimensión 3 dirección

Chiavenato (1989) indicó que, dirección es guiar, consiste en organizar, predominar y movilizar a los empleados para que hagan labores significativas. El clima laboral y el tiempo son importantes para la labor de la dirección. La dirección es aquel que tiene la capacidad de mantener un clima favorable con sus empleados. Los directivos son encargados de relacionarse con sus trabajadores para lograr un buen futuro de la institución, valorando su empeño por hacer un mejor trabajo. Por tanto, el gerente es un ente principal de la administración con el que se logra el éxito gracias a las decisiones asertivas de todo lo planificado en la institución.

Terry y Franklin (1994), definieron a la dirección como la actuación como:

Motivar a todos los colaboradores se comprometan a alcanzar las metas acordadas a lo planificado y la organización guiados por el directivo. Adquieren la denominación de dirección, conceptuándolo ésta como la función ejecutiva de asesorar y monitorear a los trabajadores.

Según, Koontz, Donnell y Weihrich (1986), el prestigio de la dirección está en la parte principal de una dirección, a la cual se deben someter y estructurar los otros componentes. No ayudan mucho las técnicas complejas si no hay una preparación adecuada que conlleva a una eficaz dirección.

Tamaño 4 inspección

Amador, (2008) inspección “ocupación funcionaria la cual trata en evaluar la capacidad personal y constitucional para afianzar que los sucesos se acomoden a los planes y propósitos de las instituciones.”

El control es el transcurso de brindar atención a las funciones que certifiquen que se están desarrollando tal como han sido planteadas y corregir todo error que se presente. Por ende, los directivos deben intervenir en controlar, aun cuando sus unidades estén desempeñándose como se planificó.

Melinkoff (2005) mencionó que es una fase importante en la administración, aunque la institución tenga objetivos eficaces, una estructura apropiada y una guía infalible, el

directivo no puede evaluar cuál es la situación fiable de la organización y no hay una técnica que afiance y publique si los sucesos marchan conforme a lo planificado.

Fayol (1916) refirió, el control radica en examinar si todo se lleva a cabo conforme al PANM, por medio de instrucciones y principios determinados. Tiene como función indicar las debilidades y errores a fin de corregirlos e impugnar que se repitan otra vez.

Terry (1990) refirió que el proceso para definir lo que se está realizando, es preciso asignar acciones correctivas, de forma que el trabajo se efectúe conforme con lo planificado.

Chiavenato (1989) mencionó, control es una tarea administrativa: es la etapa de la fase administrativa que determina y examina el desenvolvimiento y corrige cuando es necesario. De esta manera, el control es un método primordialmente controlador.

Melinkoff, (2005) mencionó que el control tiene las siguientes actividades:

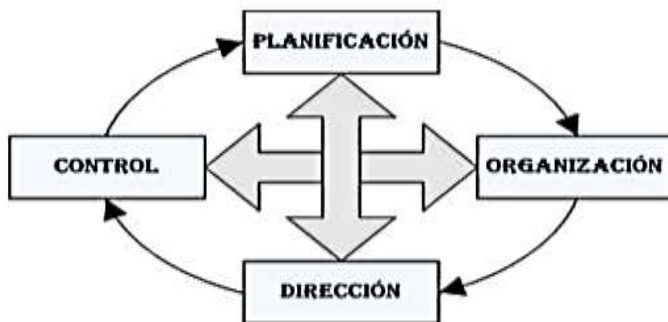


Figura 2. El proceso administrativo tomado de Chiavenato (2004)

Fuente basada en resultados obtenidos a través del software SPSS.V.21.

1.3.2 Hipótesis vinculadas de la variante 2

Desempeño laboral

García (2011) referido por Chávez (2014) manifestó que “son los actos y conductas vistos en los empleados por ser significativos para las metas de la institución, que de manera personal se examina potencialidades y su nivel de cooperación a la organización” (p. 75).

Stoner (1994) en su libro “*Administración*” afirma “que la competencia laboral es la manera de como los trabajadores de la empresa trabajan eficientemente, y lograr objetivos en común, afianzadas a las normas decretadas con anticipación.

García y Martínez (2001), explicaron que el empleo es una acción provechosa de recursos y atenciones con la intención de complacer las urgencias personales y sociales como un derecho humano para tener una vida saludable.

Hose (2013) refirió que los empleados realizan su trabajo de acuerdo a su capacidad laboral; y su desempeño se evalúa en base criterios de liderazgo, control del tiempo y las aptitudes en ordenamiento y fabricación para examinar a cada empleado en forma personal.

Camisón y Cruz (2008), mencionaron que el desenvolvimiento de las instituciones es enfocado a formas distintas; de la teoría de la administración, en general, y la teoría de estrategia, en particular.

Se define que el desempeño es “producto del obrero que trabaja en las instituciones desempeñándose en una excelente labor y regocijo laboral”. En tanto, el trabajo de los sujetos es la mezcla de sus acciones con sus éxitos. Chiavenato (2002) El desempeño determina el aprovechamiento gremial, es decir, el potencial de un sujeto para fabricar y ocasionar empleo en poco plazo, con menos ahínco y mayor índole, quedando disponible la valoración dando como producto su óptimo crecimiento.

Druker (2002) al examinar las definiciones de Desempeño Laboral, propone que deben seleccionar nuevos conceptos de este término, enunciando nuevas evaluaciones, y será necesario puntualizar el desempeño en términos no financieros.

Robbins (2004) planteó la grandeza de definir metas motivando de esta forma la conducta y poder mejorar el desempeño laboral. Además, el creador explica que el desarrollo total es bueno al seleccionar propósitos complicados, de lo contrario ocurre cuando los objetivos son sencillos. En las explicaciones mostradas antes, se observa que estas encajan en el triunfo de las aspiraciones concretas de un organismo, siendo importante para ello la capacidad que tiene los componentes de ésta, logrando así productos óptimos en cada objetivo propuesto.

Chiavenato (2007) expresa el desempeño como actos evidenciados en los trabajadores. Sostiene que el mejor desarrollo profesional es la fuerza más significativa con la que tiene una institución.

Robbins y Judge (2013) expone que el buen trabajo son las actitudes percibidos de los trabajadores que son muy necesarios para adquirir objetivos planteados de la institución, que podrán ser evaluados las capacidades de cada sujeto y su nivel de aportación a la institución.

Ayala (2004) en su escrito “*Administración de Recursos Humanos*” explicó “desempeño como valor dentro del grupo de acciones, capacidades y comportamiento laboral del trabajador. Además, expone que el desempeño puede ser adecuado a las normas definidas por el supervisor”.

Aschermerhorn (2005), en su texto “*Comportamiento Organizacional*” planteó que: “buen trabajo es la cantidad y calidad de productos realizados por un sujeto, o por un equipo de individuos. El desempeño laboral, es el balance de las personas en el trabajo”.

Cerda (2003), “las competencias se pueden evidenciar a través de los desempeños, porque no se puede examinarlas de forma directa sino por medio de las acciones. El Desempeño es una palabra que nace de la dirección de empresas y específicamente de la gestión de empleados y las reglas para escoger al empleado” (p.250).

Chiavenato (2007) menciona que el desempeño de los trabajadores se examina mediante factores antes determinadas y evaluadas, y estos son: Factores actitudinales y Factores operativos.

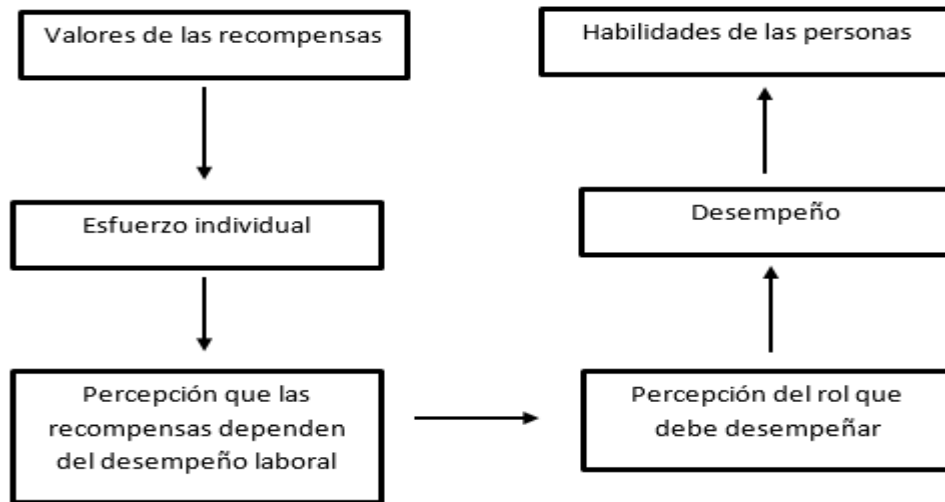


Figura 3. Elementos que predominan en el desarrollo profesional tomado de Chiavenato (2004, p. 41)

Habilidades/capacidades/necesidades/rasgos	Comportamientos	Metas y Resultados
Conocimiento del cargo	Desempeño de la tarea	Cantidad de trabajo
Conocimiento del negocio	Espíritu del equipo	Calidad de trabajo
Puntualidad	Relaciones humanas	Atención al cliente
Asiduidad	Cooperación	Satisfacción del cliente
Lealtad	Creatividad	Reducción de costos
Honestidad	Liderazgo	Rapidez en las soluciones
Presentación Personal	Hábitos de seguridad	Reducción de desperdicios
Sensatez	Responsabilidad	Ausencia de accidentes
Capacidad de realización	Actitud e iniciativa	Mantenimiento del equipo
Comprensión de situaciones	Personalidad	Atención a los plazos
Facilidad de aprendizaje	Sociabilidad	Enfoque de los resultados

Figura 4. Criterios o factores de evaluación más utilizados para evaluar el desempeño tomado de Chiavenato (2002)

Al precisar desempeño esto está ligada con las competencias del empleado que al crecer dichas competencias también mejora su trabajo. Para la escritora, mostrar las rivalidades que son los “conductas y habilidades evidentes que el individuo brinda en su labor y cumple con su responsabilidad de forma eficiente. Benavides (2002), igualmente expone que las investigaciones organizacionales se direccionan a tres tipos de competencias esenciales los

cuales exigen usarse con propósitos de la institución; dichas competencias son: las genéricas, las laborales y las básicas.

Objetivos De La Evaluación Del Desempeño

Chiavenato (2000), expone que las metas importantes de la examinación del desempeño pueden ser de tres formas:

Faculta condiciones de evaluación de la competencia humana para definir el trabajo.

Autorizar el procedimiento de los recursos humanos como un excelente beneficio competitivo de la institución.

Dar la posibilidad de progreso y necesidades de intervención activa a integrantes de la institución, considerando las metas organizacionales y los objetivos individuales.

Enfoques Del Desempeño Laboral

Cooperación y trabajo en equipo:

Chiavenato (2008) indico que “la labor grupal puede desenvolverse un rol muy importante en la colectivización de nuevos trabajadores. La incorporación del reciente integrante se debe incluir a un grupo de trabajo capaz de motivar en él una actitud positiva y perenne”.

Alles (2005) manifestó que “Para que esta competencia sea eficiente, la intención debe ser real. Es importante que el empleado trabaje en equipo” (p. 287).

Orden profesional.

Werher (2007) “El orden profesional es el acto funcionario que sirve para motivar y respaldar el cumplimiento de las reglas y técnicas para evitar errores”.

Maristany (2005) “Consiste en realizar el trabajo más rápido dentro de la institución que se determinan individuos de buen nivel social y percibir diferentes países y culturas.”

Importancia Del Desempeño Laboral

Chiavenato (2000), explica la valoración de desempeño aprueba proveer recientes políticas de reparación, favorece el trabajo, aporta información para decidir sobre ascensos, también admite examinar si es necesario capacitar, captar debilidades en el puesto de trabajo y permite percibir si hay dificultades personales que dañan el desempeño del puesto de trabajo. En tal manera, la valoración del buen trabajo tiene frutos al evaluador como al evaluado, decretando si está apto para examinar el desempeño del empleado con el que tiene y evidencia el aporte de cada trabajador, de igual manera se identifica a los trabajadores que requieren refinar sus habilidades y aquellas que pueden ser causadas según su capacidad laboral. Y lo principal, se perfeccionan las conexiones y el clima en el trabajo al incentivar la productividad y las oportunidades para los empleados.

Robbins (2004) explica que el desempeño en forma general disminuye la productividad junto con la edad. Que las habilidades de una persona en especial la rapidez, agilidad, fuerza y coordinación, decaen a los 40, tiempos en que el desinterés permanece en el trabajo y la falta de incentivos intelectuales dirigen al descenso de la productividad. Sin embargo, las pruebas rechazan ésta y otras ideas. Una cadena de hardware contrató personal durante tres años para una de sus tiendas a sujetos de más de 50 años y contrastó los resultados con el personal de otras cinco tiendas que eran más jóvenes. La tienda con los trabajadores de más de 50 años fue considerablemente más productiva que dos de las otras tiendas y se mantuvo al mismo nivel de las otras tres. “Aclaro que la examinación de desempeño es notable porque brinda la información necesaria para decidir en relación a recursos humanos, como pueden ser ascensos, transferencias y despidos. Y también ayuda a captar las necesidades de capacitación y desenvolvimiento”.

Evaluaciones de las variantes 2: desarrollo profesional

Evaluación 1 Rendimiento profesional

García (2001) menciona, “la eficiencia es conexión del producto con el consumo; por ende, el rendimiento es el uso adecuado de los bienes con la menor pérdida posible”.

La productividad es una definición de sistemas, puede administrarse a varias instituciones, que cambian desde un empleado hasta una máquina. (Kopelman, 1988)

Por otra parte, Bain (1993) menciona que la definición de productividad motiva la interacción entre diferentes factores del puesto de labor. Mientras que la producción exitosa puede estar conectado con muchos recursos diferentes en forma de relaciones distintas como la producción por hora laborada.

Coll y Blasco (2006, p. 140) explican el rendimiento como “el número de fabricación, adquirida por factores empleados para adquirirla”.

Dimensión 2 Eficacia laboral

García (2001) manifestó “el éxito está ligada con el éxito de metas con una planificación de acciones que mide el logro de los propósitos”.

Para Anthony y Young (1988), la potencia es la conexión de los outputs de la gerencia y sus metas.

Para Georgopoulos y Tannenbaum (1957), la potencia de la organización, más que el logro o no de las metas. Según esta definición, una institución es más eficiente cuando está bien organizado sus elementos y cuando están mejor capacitados para dar solución diferentes inconvenientes que se les puede presentar.

Dimensión 3 Eficiencia laboral

García (2001) explica que “la eficacia viene por el éxito de los propósitos, que ha planificado el organismo, con la intención de usar menos bienes”.

La eficacia es el uso de los medios en los procesos, en lo económico es una conexión técnica de ingresos y egresos. Donde la eficacia es un enlace entre costos y beneficios. (Chiavenato, 2007, pág. 24), se interesa más del cómo lograr los metas, no en los resultados, es decir procura utilizar lo mejor posible los recursos en la forma más eficaz.

(Chiavenato, 2007, pág. 92) Menciona las características de la eficiencia:

Importancia de los medios

Hacer eficientemente las tareas

Solucionar los obstáculos

Salvaguardar los recursos

Cumplir con las responsabilidades y obligaciones

Capacitar a los empleados

Para Farrel (1957) estima la eficacia como la mayor conexión factible entre los recursos y los trabajos bajo dos tendencias, input y output.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Existe vinculo en el trámite funcionario y desarrollo profesional en el municipio de la comarca de Lurigancho Chosica, 2018?

1.4.2 Problema específico

¿Cuál es correlación con el trámite funcionario en su volumen elaboración y el desarrollo profesional en el municipio de la comarca de Lurigancho Chosica, 2018?

¿Cuál es correlación con el trámite administrativa en su dimensión organización y el desarrollo profesional en el municipio de la comarca Lurigancho Chosica, 2018?

¿Cuál es correlación con el trámite funcionario en su volumen de ruta y el desempeño profesional municipio de comarca Lurigancho Chosica, 2018?

¿Cuál es correlación con gestión administrativa en su volumen control y el desempeño profesional en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018?

1.5 Justificación

1.5.1 Justificación teórica

Dicha indagación mencionada busca hallar explicaciones a diversos momentos (descontento, carencia de logística, deficiente organización de los horarios de trabajo, carencia de capacitaciones) y del entorno (inseguridad, ausencia de cooperación) que afecta a la

organización, facultando contrastar diferentes conceptos de la gestión administrativa y la capacidad de los empleados.

1.5.2 Justificación metodológica

Para conseguir las metas planteadas con el siguiente trabajo de investigación se efectuó por medio de los pasos del modo científico donde en el primero exploró y planeó el problema, segundo paso se plantea las hipótesis, tercero se realiza el análisis, en el que se uso el software estadístico SPSS versión 21, y para concluir la argumentación del estudio; acatando estos pasos se certifica la ejecución del estudio de forma ordenada y objetiva.

Del mismo modo para hacer los cálculos de las variables y luego en sus estudios se usaron herramientas usadas en otros estudios, que han sido legalizados y se ajustaron a la evaluación de confiabilidad y luego ser transformados y utilizados para adquirir datos.

1.5.3 Coartada de experiencia

El aprendizaje cooperara al área de administración y por qué no en las diversa áreas dentro de la municipalidad que planifican una gestión administrativa apropiada, analizando la planificación, jerarquización, disposición y supervisión, conforman pasos definidos y lograr propósitos determinadas para la organización, del mismo modo intercambiando ideas, aportando soluciones para que la institución pueda surgir con éxito, excluyendo los obstáculos que dificulta proceder con originalidad, de esta adquieren buena calidad de desempeño, y así llegaran a realizar el mejor desempeño en su trabajo.

1.5.4 Justificación social

Este presente estudio de acuerdo al cumplimiento de sus objetivos favorecerá en primera instancia al municipio distrital de Lurigancho - Chosica, específicamente a los trabajadores de la agencia municipal de Huachipa y a los usuarios mejorando la relaciones que establecen problemas concretos y dándoles solución para lograr que mejore en beneficio de los pobladores, también favorecerá al empleados de diferentes tareas que iniciando de las vivencias se desarrollaran otras investigaciones cooperando en la calidad de un trabajo.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Hay correlación en el trámite funcionario y desarrollo profesional el municipio de la comarca de Lurigancho Chosica, 2018

1.6.2 Hipótesis específicas

Hay correlación en el trámite administrativa en su dimensión capacitación y el desarrollo profesional en el municipio de la comarca de Lurigancho Chosica, 2018.

Hay correlación en el trámite funcionario en su dimensión orden y el desarrollo profesional en el municipio de la comarca de Lurigancho Chosica, 2018.

Hay correlación en el trámite administrativa en su volumen mando y desarrollo profesional en el municipio de la comarca de Lurigancho Chosica, 2018.

Hay correlación en la tramite funcionario en su nivel inspección y el desempeño profesional en el municipio de la comarca de Lurigancho Chosica, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 objetivo general

Decidir la correlación con tramite funcionario y desarrollo profesional en el municipio de la comarca de Lurigancho Chosica, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Determinar el grado de correlación en el trámite funcionario en su volumen capacitación y el desempeño profesional en el municipio de la comarca de Lurigancho Chosica, 2018

Conocer el grado de correlación en el trámite funcionario en su volumen constitución y el desarrollo profesional en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

Medir el grado de correlación en el trámite funcionario en su volumen curso y el desempeño profesional en el municipio de la comarca de Lurigancho Chosica, 2018.

Medir el volumen de correlación entre gestión administrativa en su volumen control y el desempeño profesional en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

II. Metodología

2.1 Diseño de investigación

El modelo no práctico, ya que es innecesaria el manejo premeditado de cambios de investigación; por eso, se da en alusión a las averiguaciones, en las que no cambiara la forma tramada de los cambios individualista para contemplar el final del cambio individual.

Gómez (2006) señaló:

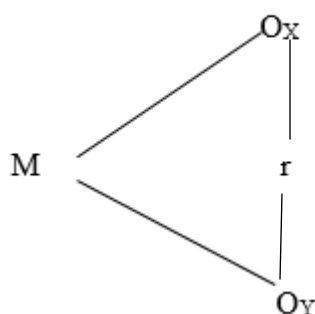
Un diseño no experimental tiene mayor validez externa, porque fue realizado en la realidad, sin crear situaciones fantasiosas. Es decir, si se encuentra un efecto en una variable dependiente en el laboratorio, es muy posible que éste tienda a ser diferente en la realidad (menor validez externa, mayor oportunidad de universalizar los resultados a otros sujetos en rutina cotidiana) (p 48).

Correlacional, Tamayo y Tamayo (2002) se refieren al:

Nivel de vinculo Grado de relación (la no causal) que éste presenta entre dos o más variables. Para hacer esta investigación, lo primero es medir variables y posteriormente, a través de pruebas de hipótesis correlacionales y a la vez del empleo de técnicas y métodos estadísticos, se calcula la correlación” (p. 150)

Así mismo el estudio es de diseño de corte transversal, donde se recolectan datos de un único momento determinado. El objetivo es puntualizar variables y explicar el número de casos ocurridos (incidencia) y su correlación en un lapso breve de tiempo otorgado. Es como fotografiar algo que ocurre en un momento y que no podemos modificar nada, sólo analizarlos y explicarlos (Hernández, et al, 2010, p. 154).

Diagrama de diseño correlacional:



Dónde:

Ox: Comentario del cambio Tramite Funcionario

Oy: Comentario del cambio Desarrollo Profesional

r : Vínculo entre los 2 cambios

M: La muestra de la persona 72 trabajadores

2.2 Variables, Operacionalización de variables

Definición conceptual de la variable Gestión administrativa

En este estudio se asume el concepto de Chiavenato (2007), el cual estimo que una gestión administrativa es la agrupación de actos, en la cual el jefe realiza sus tareas a través de los procesos de la administración. En las instituciones se desarrollan diferentes actos que se amparan en la gestión administrativa de la misma. Para un buen desarrollo en la gestión es esencial que la institución aporte en el progreso administrativo. La “gestión administrativa dentro del proceso, es vital que sea replicado, para localizar probables errores que obstaculicen obtener metas institucionales u optimizar resultados logrados”.

Definición de la variante Gestión administrativa

Trata sobre la medición de las fases del proceso administrativo, por ello se empleará el instrumento de Chiavenato (2007) el cual se propone cinco dimensiones y para esto se conciben un grupo de señales que son compuestos enteramente por 20 ítems.

Definición conceptual de la variante desempeño gremial

Judge y Robbins (2013) conceptualizó el desempeño laboral como las acciones evidenciados en trabajadores capaces para alcanzar las metas de la jerarquización, y pueden ser evaluados las capacidades de las personas y su grado de aportación a la institución.

Definición operativa de la variante Desempeño gremial

Medición de actos y comportamientos observados de los trabajadores, por ello se empleará el instrumento utilizado por Mendoza (2018) el cual considera tres dimensiones compuestos por 20 ítems los cuales son (1) productividad laboral con (7 ítems), (2) eficacia laboral con (7 ítems), (3) eficiencia laboral

Tabla 1

Operación de las variantes tramite administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variable
Planeación	<ul style="list-style-type: none">• Planeación• Toma de decisiones	1 al 5		
Organización	<ul style="list-style-type: none">• Institucional• Desempeño	8 al 10	1= totalmente en desacuerdo. 2= desacuerdo. 3= indiferente	Bajo (29 – 60) Medio (61 – 70)
Dirección	<ul style="list-style-type: none">• Relaciones• Comunicación	11 al 15	4= de acuerdo 5= totalmente de acuerdo	Alto (71 – 100)
Control	<ul style="list-style-type: none">• Toma de decisiones• Atención	16 al 20		

Nota. Elaboración propia basado en Chiavenato (2006 p. 15)

Tabla 2

Operacionalización variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variable
Rendimiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencias de los empleados • Efectividad de los empleados • Categoría de elaboración de los empleados • Ejecución de objetivos de los empleados 	1 al 7	5= siempre 4= casi siempre	Deficiente (24 - 68)
Efectividad profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Opinión del grado de condición de la labor • Objetivos cumplidos • Ejecución de las labores • Entendimiento del lugar de ocupación 	8 al 14	3= algunas veces 2= casi nunca	Moderado (69 – 74) Bueno (75 – 93)
Eficacia profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia y compromiso de los empleados • Categoría de creación experto • Cabecilla y misión en conjunto • Grado de adecuación en zonas de labor 	11 al 20	1= nunca	

Nota: Elaboración propia basado en Rodríguez (1999, p.48)

2.3 Habitantes y ejemplo

Hernández et al. (2010) determinó a los habitantes con el nombre “el mezclado con todo que se ajustan con definidas especificaciones esto significa el total de los participantes probables a ser examinados” (p. 239). En un conjunto limitado o eterno de individuos o elementos que simbolizan a los sujetos con posibilidades de ser estudiados en el contexto.

Por ende, para la investigación la población está formada por asalariados de la agencia municipal de Huachipa los cuales ascienden a 99 trabajadores quienes responderán la encuesta sobre la gestión y acciones laborales en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

Muestra

Según Carrasco (2006) es parte característico de la población, cuyas cualidades fundamentales son las de ser imparciales, de tal forma que los frutos adquiridos en el ejemplar, puedan universalizarse a los componentes que forman mencionada población; por lo que se consideró determinar a 72 operarios. de manera no probabilística.

Muestreo

El muestrario fue por conveniencia o llamado también no probabilístico de tipo intencional. En esta averiguación, se estableció criterios de selección, (Hernández et al., 2010), de los 120 operarios. Se extrajo de una en una de la vasija hasta concluir con los 72 (extensión de muestra).

Se considero a todos los operarios que asistieron permanentemente, y todos los que trabajan en el área específica.

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

Técnica e herramientas de recojo de números

Se utilizó la encuesta como método de investigación, tuvo como herramienta un temario; la variable 1:Tramite funcionario, posee 20 preguntas o enunciados de modo cerrado, cada una contiene opciones de respuesta basadas en la escala Likert las cuales son :totalmente en desacuerdo, desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo; abocados a recolectar la información respecto a las dimensiones que constituyen la gestión administrativa; tomado de Chiavenato (2007, p.15), además la variable 2: Desempeño laboral tiene un cuestionario de 20 preguntas o enunciados de tipo cerrado cada una contiene opciones de respuesta basadas en la escala Likert las cuales son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre abocadas a decretar las dimensiones que conforman el desempeño laboral; extraído de Rodríguez (1999, p.48).

Validez

Para (Hernández, et. al, 2010), para una herramienta, su grado o precisión para medir una variable (p. 201) los formularios sobre tramite funcionario y trabajo en el consejo del departamento de Lurigancho Chosica 2018 serán subyugado a criterio de Jueces expertos.

Del mismo modo, en el transcurso de validación de cada cuestionario, se ha verificado la validez de contenido considerando tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad. La consolidación final de los certificados de validez que fueron legalizados por los especialistas se puede visualizar en los anexos.

Confiabilidad

Una prueba piloto fue realizada para verificar la fiabilidad la cual fue aplicada a veinte (20) obreros de la agencia municipal de Huachipa de la municipalidad distrital de Chosica, 2018, para el tanteo apropiado de este índice de confiabilidad se aplicó la fórmula de coeficiente de Cronbach, el mismo que facultó instaurar un grado absoluto y relativo de imparcialidad científica para los efectos de una sola aplicación de la prueba piloto. Por lo mismo el instrumento de la primera variable gestión administrativa es de .84, y la segunda variable desempeño laboral del segundo instrumento es de .93, que significa ambos alta confiabilidad

2.5 Métodos de análisis de datos

Quezada (2010), determina en toda indagación es conveniente estimar procesos de indagación de datos con la meta de adquirir resultados de manera veraz tomando en cuenta las acciones siguientes:

La Codificación: fase que ha admitido jerarquizar y acomodar la información adquirida conforme a los ítems expresada por variable de estudio, facultando la reunión de los datos recaudados (Tabulación).

La Tabulación: gracias a este paso se adapta la información según a las variables y dimensiones de la investigación acorde al número de ítems de cada variable de la herramienta usada.

Escalas de medición: facultó usar y escoger la fase de escala, definiéndose que en el estudio se ha empleado declaraciones ordinales con sus correspondientes valores, adaptados según su rango.

Para nuestra indagación que es de carácter correlacional se examinó las informaciones de forma descriptiva (tabulación de datos, gráficos, cuestionarios) e inferencial (prueba de hipótesis no paramétricos, tablas de contingencia) de esta manera se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman que se usa cuando la distribución de

los datos no es paramétrica, esto es, se tiene variables por orden; se usó repeticiones y proporciones para la presentación. La formulación del factor de relación Rho de Spearman.

Aspectos éticos

En tiempos de realización y la realización del desarrollo estadístico conforme a la adaptación de la herramienta según la muestra de investigación, se respetó la colaboración y selección de los sujetos de forma oculta con la finalidad de no ocasionar discrepancias por la apreciación que han manifestado a través del instrumento utilizado en la indagación.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 3

Gestión administrativa y el Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho, Chosica.2018

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL	Recuento	DESEMPEÑO LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	BAJO	Recuento	15	2	1	18
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	83,3%	11,1%	5,6%	100,0%
	MEDIO	Recuento	3	23	7	33
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	9,1%	69,7%	21,2%	100,0%
	ALTO	Recuento	1	9	11	21
		% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	4,8%	42,9%	52,4%	100,0%
Total	Recuento	19	34	19	72	
	% dentro de GESTIÓN ADMINISTRATIVA	26,4%	47,2%	26,4%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través del software SPSS v. 21

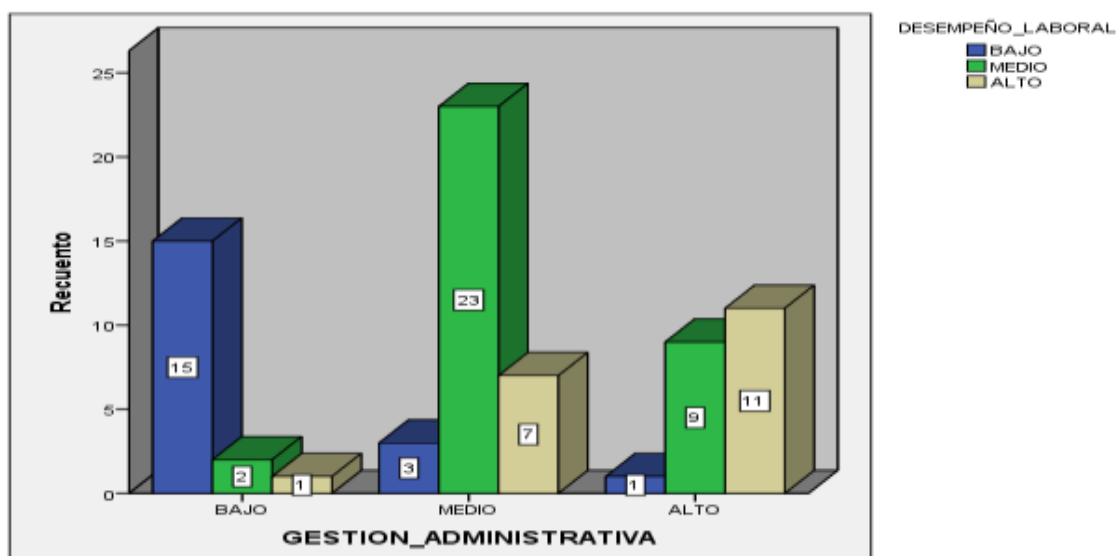


Figura 5 Gestión administrativa y el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

En la tabla 16 y figura 4, se evidencia que los 15 trabajadores que tienen un desempeño laboral bajo es por que perciben una gestión administrativa baja. Por otro lado se observó que 11 trabajadores perciben la gestión administrativa y el buen trabajo en niveles altos.

Tabla 4

Gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

			DESEMPEÑO_LABORAL			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
planificación	BAJO	Recuento	16	6	0	22
		% dentro de planificación	72,7%	27,3%	0,0%	100,0%
	MEDIO	Recuento	3	17	8	28
		% dentro de planificación	10,7%	60,7%	28,6%	100,0%
	ALTO	Recuento	0	11	11	22
		% dentro de planificación	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	19	34	19	72	
	% dentro de planificación	26,4%	47,2%	26,4%	100,0%	

Fuente: elaboración propia basado en resultados obtenidos a través del software SPSS v.21

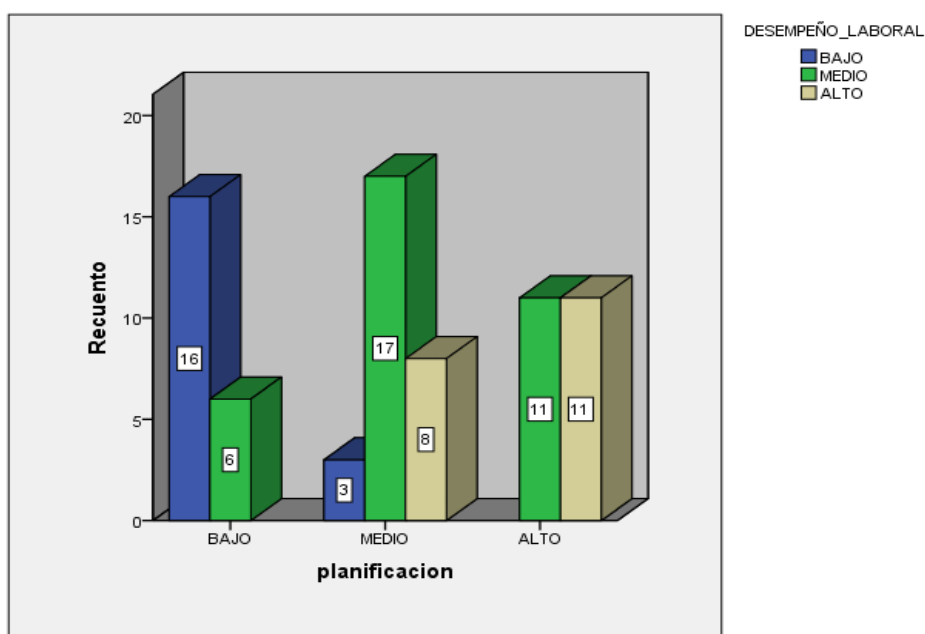


Figura 6. Gestión administrativa en su dimensión planificación y el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018

Fuente. Basado en resultados obtenidos a través del software SPSS v. 21

En la tabla 18 y figura 5, se ve que los 16 trabajadores que tienen un desempeño laboral bajo es por que perciben una gestión administrativa baja. Por otro lado, se observó que lo 17

trabajadores que perciben una planificación mediana tienen un desempeño laboral de nivel medio.

Tabla 5

Gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

		DESEMPEÑO_LABORAL			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
organización	BAJO	Recuento	13	4	1	18
		% dentro de organización	72,2%	22,2%	5,6%	100,0%
	MEDIO	Recuento	4	18	8	30
		% dentro de organización	13,3%	60,0%	26,7%	100,0%
	ALTO	Recuento	2	12	10	24
		% dentro de organización	8,3%	50,0%	41,7%	100,0%
Total	Recuento	19	34	19	72	
	% dentro de organización	26,4%	47,2%	26,4%	100,0%	

Fuente: elaboración propia basado en resultados obtenidos a través del software SPSS v.21

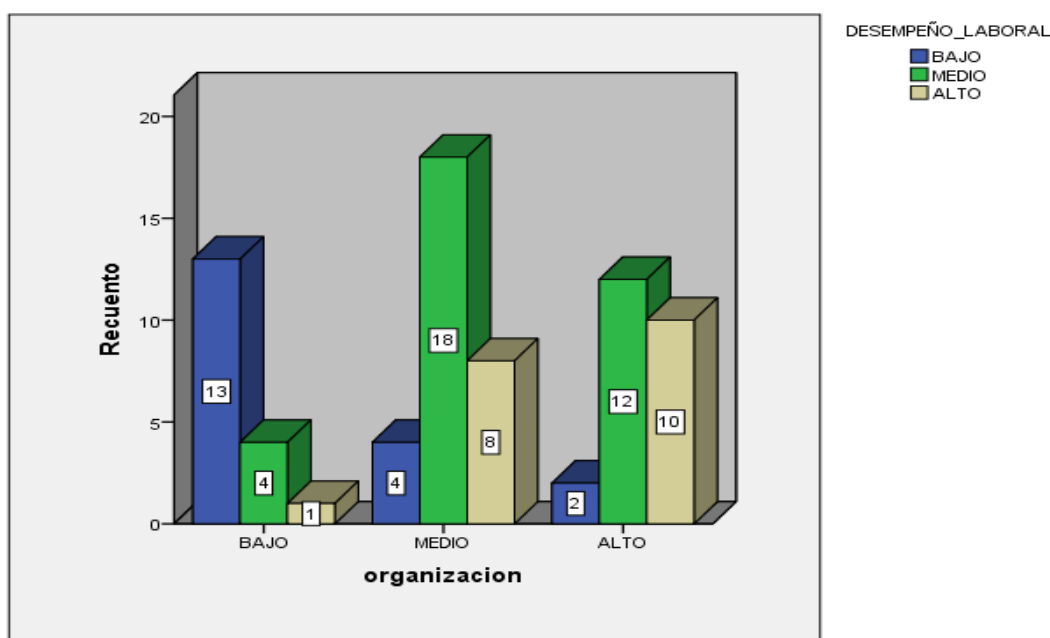


Figura 7 Gestión administrativa en su dimensión organización y el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018

Fuente: elaboración propia basada en el resultado del SPSS v.21

En la tabla 8 y figura 6, se percibe que los 13 trabajadores indican que el nivel de organización es bajo su desempeño laboral también es bajo. Por otro lado, se observó que 10 trabajadores que indican que el nivel de organización en alto tiene un desempeño laboral.

Tabla 6

Gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho, 2018.

		DESEMPEÑO_LABORAL				
		BAJO	MEDIO	ALTO	Total	
dirección	BAJO	Recuento	15	5	2	22
		% dentro de dirección	68,2%	22,7%	9,1%	100,0%
	MEDIO	Recuento	3	15	3	21
		% dentro de dirección	14,3%	71,4%	14,3%	100,0%
	ALTO	Recuento	1	14	14	29
		% dentro de dirección	3,4%	48,3%	48,3%	100,0%
Total	Recuento	19	34	19	72	
	% dentro de dirección	26,4%	47,2%	26,4%	100,0%	

Fuente: elaboración propia basado en resultados obtenidos a través del software SPSS v.21

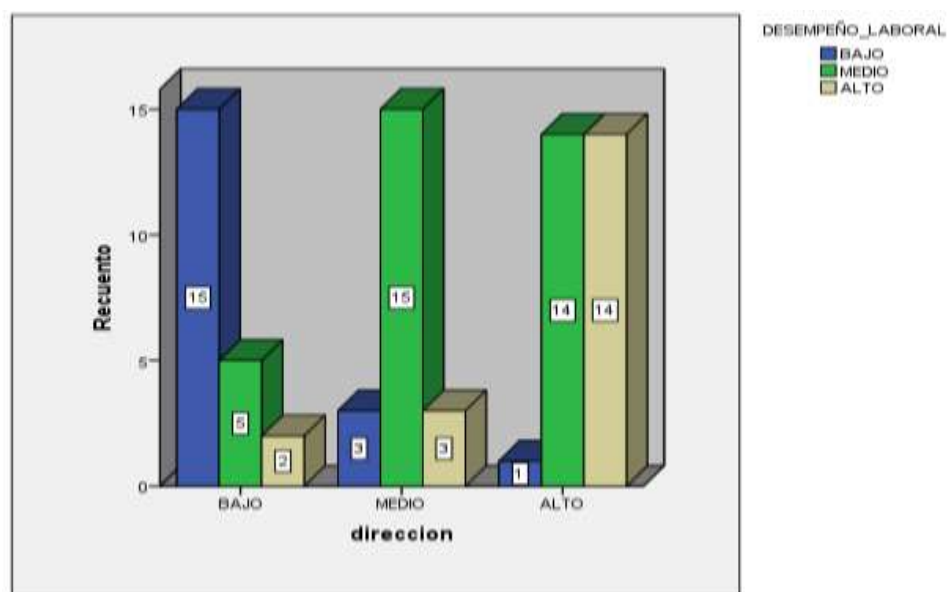


Figura 8 Gestión administrativa en su dimensión dirección y el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

En la tabla 9 y figura 7, se observa que los 15 trabajadores reflejan que el nivel de dirección y su desempeño laboral es bajo y 3 tienen un nivel de desempeño laboral alto. Por otro lado, se observó que 14 trabajadores que indican que el nivel de dirección es alto tiene un desempeño laboral alto.

Tabla 7

Gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

			DESEMPEÑO_LABORAL			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
control	BAJO	Recuento	11	9	2	22
		% dentro de control	50,0%	40,9%	9,1%	100,0%
	MEDIO	Recuento	7	18	6	31
		% dentro de control	22,6%	58,1%	19,4%	100,0%
	ALTO	Recuento	1	7	11	19
		% dentro de control	5,3%	36,8%	57,9%	100,0%
Total	Recuento		19	34	19	72
	% dentro de control		26,4%	47,2%	26,4%	100,0%

Fuente: elaboración propia basada en los resultados obtenidos a través del software SPSS v.21

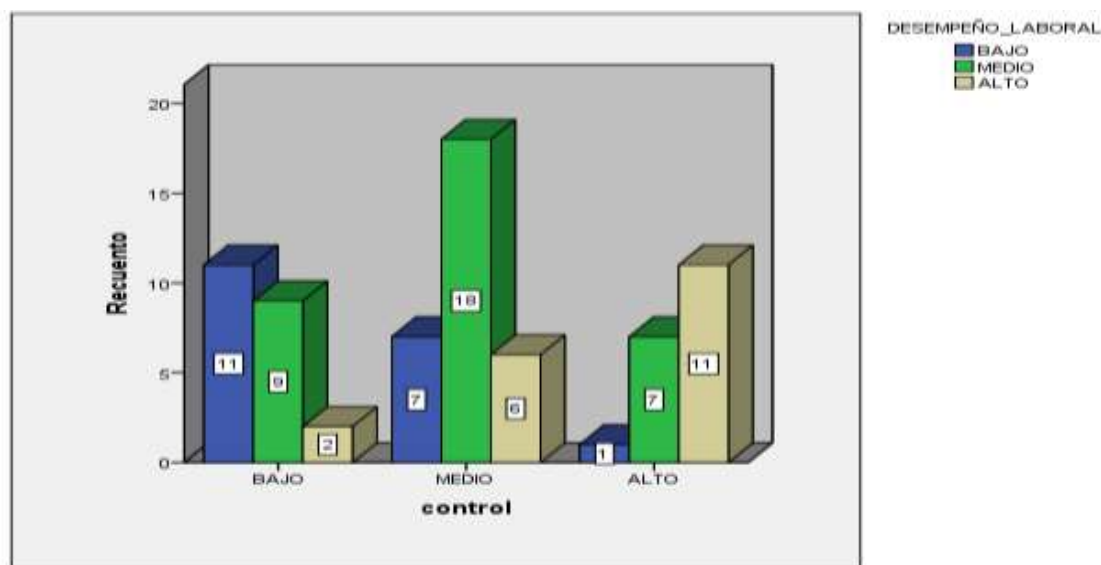


Figura 9 Gestión administrativa en su dimensión control y el Desempeño Laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

En la tabla 20 y figura 8, se observa que los 11 trabajadores indican que el nivel de control es bajo su desempeño laboral también es bajo y 2 trabajadores tienen un desempeño laboral alto. También, se observó que 11 trabajadores que indican que el nivel de control es alto poseen un desempeño laboral alto y 7 poseen un desempeño laboral medio.

3.2 Prueba de Hipótesis

De la Hipótesis General (H1)

Prueba de hipótesis de la relación entre las variables Gestión administrativa y Desempeño Laboral.

1) Planteamiento de la hipótesis

H0: No existe relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

H1: Existe relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

2) Se escogió el nivel de significancia

Se laboró con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

3) Determinación del estadígrafo de prueba.

Tabla 8

Coefficiente de correlación (H1)

		Correlaciones		
			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de	GESTIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,761**
Spearman	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,761**	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables habiéndose obtenido 0.761

4) Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha \implies$ Rechaza la H_0

5) Decisión

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05 \implies$ Rechaza la H_0

Por lo tanto, hay conexión entre gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

De la hipótesis específica (H2)

Prueba de hipótesis de la conexión entre las variables Gestión administrativa en su dimensión planeación y Desempeño Laboral.

1) Planteamiento de la hipótesis

H_0 : No existe conexión entre gestión administrativa y su dimensión planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

H_1 : Existe relación entre gestión administrativa y su dimensión planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

2) Se escogió el nivel de significancia

Se laboró con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

3) Determinación del estadígrafo de prueba

Tabla 9

Coefficiente de correlación (H2)

		correlaciones		
			planificación	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables habiéndose obtenido 0.704

4) Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha \implies$ Rechaza la H0

5) Decisión

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05 \implies$ Rechaza la H0

Por lo tanto, existe conexión entre gestión administrativa en su dimensión planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

De la hipótesis específica (H3)

Prueba de hipótesis de la conexión entre las variables Gestión administrativa en su dimensión organización y Desempeño Laboral.

6) Planteamiento de la hipótesis

H0: No existe conexión entre gestión administrativa y su dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

H1: Existe relación entre gestión administrativa y su dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

7) Se seleccionó el nivel de significancia

Se trabajó con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

Tabla 10

Coefficiente de correlación (H3)

			Correlaciones	
			organización	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	organización	Coeficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman para identificar la correlación entre las dos variables habiéndose obtenido 0.638

8) Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha \implies$ Rechaza la H0

9) Decisión

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05 \implies$ Rechaza la H0

Por tanto, hay conexión entre gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

De la hipótesis específica (H4)

Prueba de hipótesis de la conexión entre las variables Gestión administrativa en su dimensión dirección y Desempeño Laboral.

10) Planteamiento de la hipótesis

H₀: No existe relación entre gestión administrativa y su dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

H₁: Existe relación entre gestión administrativa y su dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

11) Se seleccionó el nivel de significancia

Se laboró con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

Tabla 11

Coefficiente de correlación (H4)

		Correlaciones		
			dirección	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

El valor del coeficiente, rho, obtenido fue 0.738 (correlación de Spearman).

12) Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha \implies$ Rechaza la H₀

13) Decisión

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05 \implies$ Rechaza la H₀

Por tanto, existe conexión entre gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

De la hipótesis específica (H₅)

Prueba de hipótesis de la conexión entre las variables Gestión administrativa en su dimensión control y Desempeño Laboral.

14) Planteamiento de la hipótesis

Ho: No existe conexión entre gestión administrativa y su dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

H1: Existe relación entre gestión administrativa y su dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

15) Se escogió el nivel de significancia

Se laboró con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.

Tabla 12

Coefficiente de correlación (H5)

		Correlaciones		
			control	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	control	Coefficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

El valor del coeficiente, rho, obtenido fue 0.623 (correlación de Spearman).

16) Formulación de la regla de decisión

Si $p < \alpha \implies$ Rechaza la H_0

17) Decisión

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05 \implies$ Rechaza la H_0

Es decir, existe conexión entre gestión administrativa respecto a su dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

IV. Discusión

En este trabajo se estudió la conexión entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lurigancho Chosica, 2018.

Respecto a lo encontrado para la hipótesis general se obtuvo el Valor $**p < .05$, se puede afirmar que hay conexión importante entre las variables de estudio, teniendo un coeficiente de correlación de 0.761 por tanto cualquier variación de la variable gestión pública afectará directamente a la variable satisfacción laboral. Tal como lo menciona el br. Alejandro Félix Martínez Tica en su indagación, que también usa las mismas variables, pero aplicado un instituto de bienestar familiar, determinó que existe certeza suficiente para indicar que hay una relación moderada entre ambas variables; teniendo un Rho de Spearman obtenido de 0.416. Del mismo modo y usando las mismas variables, Cárdenas (2015), encontró la existencia de una relación entre dichas variables, con un Rho de Spearman igual 0.514, lo cual representa un alto nivel de correlación.

En cuanto a la hipótesis específica 1 los productos encontrados en dicha averiguación fue el Valor $**p < .05$, podemos asegurar que hay un sustancial enlace entre la gestión administrativa en su dimensión planificación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lurigancho Chosica, 2018 con coeficiente de correlación de 0.704 el cual indica que la planeación es primordial para mejorar los niveles de desempeño laboral. Como lo dice Amador, (2008) la planeación precoz, el qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién lo hará. La planificación marca la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir. La función de la planificación es: disminución del riesgo y el aprovechamiento de las oportunidades.” Planear involucra que los directivos se proyectan con anticipo con objetivos y acciones. La planificación necesita instaurar las intenciones de la institución, especificando táctica principal y alcanzar dichos propósitos y generar una jerarquía completa de fines para acercarse a las actividades. Sin planificación, las instituciones estarían trabajando con fines inadecuados y evitar que la institución consiga sus propósitos de manera eficiente.

En cuanto a la hipótesis específica 2 los productos descubiertos en dicho estudio fue el Valor $**p < .05$, se puede asegurar que hay una conexión valiosa entre la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lurigancho Chosica, 2018 con coeficiente de correlación de 0.638 el cual apunta que la

organización al igual que la planeación es fundamental para alcanzar mejoraras de los niveles de desempeño laboral. Tal como lo nombró (Koontz y Weihrich, 1990) en su escrito. La jerarquización, es una agrupación de acciones cuyas reglas, deben acondicionarse a los integrantes y del medio que faculta a una institución obtener determinadas metas. Por ende las organizaciones son sistemas diseñadas para conseguir propósitos por medio de los empleados, las mismas que están conformadas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas.

En cuanto a la hipótesis específica 3 los productos descubiertos en este trabajo fue el Valor $**p < .05$, podemos asegurar que hay conexión valiosa entre la gestión administrativa y la tercera dimensión evaluada, es decir, dirección; y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lurigancho Chosica, 2018 con coeficiente de correlación de 0.738 con lo cual la dirección también realiza un papel muy importante dentro del proceso de gestión, tal como lo menciono (Koontz, Donnell y Weihrich, 1986) asegurando que el prestigio de la dirección está en la parte principal de la administración, a la cual se deben controlar y jerarquizar todos los componentes. Y es que todos los procesos de la mecánica administrativa se acomodan a realizar tareas, y de éstas la principal es de la dirección; donde predomina la cualidad y el buen funcionamiento del administrativo, de la misma manera Chiavenato (1989) definió que dirección es encaminar, implicar, mandar, liderar y motivar a los trabajadores con el objetivo que desarrollen actividades importantes. Por consiguiente, la jefatura es aquel puesto de la administración en que se realiza la ejecución eficaz de tareas programado por el director, éstas pueden ser con decisiones adoptados por delegación o de manera directa y se inspecciona de forma sincronizada que se ejecuten de manera apropiada las órdenes dadas.

En cuanto a la revisión realizada sobre la hipótesis específica 4, denominada control, se obtuvo un Valor $**p < .05$, por lo que se puede asegurar que hay conexión importante entre la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lurigancho Chosica, 2018 con coeficiente de correlación de 0.623 el cual significa que si se implementara una mejor manera de controlar y acrecentar el desempeño laboral tal como lo menciono Santana (2016) quien afirmó que los organismos no adaptan de un sistema de control en tiempo real lo que perjudica la gestión y por tanto a la condición de servicio. Por último, si la función controlar logró un nivel regular esto probablemente se debe a que no se tiene información propicia del estado de los expedientes, por lo que no puede realizar una

inspección propicio a los usuarios, o tal vez porque no hay un adecuado proceso en el registro de la información y a veces existen errores o duplicidad en nombres de los mismos, y, también puede ser porque no tiene un sistema informático que apoye a la gestión que desarrollan por lo que no se puede llevar a cabo el servicio en el tiempo estimado, y por consiguiente el usuario no es atendido de forma adecuada y todo sorprende en el servicio dado, todo lo citado está de acuerdo con lo que sostiene Mochón et al. (2014), de que toda gerencia requiere de un mecanismo sobre control a fin de que monitoree su capacidad, progreso, desarrollando un proceso continuo de examinación y comparación con el fin de adquirir la mejora en la calidad prometida. Por otro lado, Melinkoff (2005) explicó que es una fase esencial en la administración, pues, aunque una institución tenga excelentes fines, un esquema organizacional apropiada y una dirección competente, el ejecutivo le dificultara analizar cuál es la posición verdadera de la disposición y no existe un instrumento que compruebe e informe si los acciones son acordes con los metas.

V. Conclusiones

- Primera.** De acuerdo a las pruebas estadísticas, hay un considerable enlace entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lurigancho Chosica, 2018; donde la significancia calculada tiene el nivel de $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,761.
- Segunda.** Conforme a pruebas estadísticas, hay un considerable nexo entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lurigancho Chosica, 2018; donde el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,704.
- Tercera.** Según estas pruebas estadísticas, hay un valioso nexo entre la gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lurigancho Chosica, 2018; ya que el nivel de importancia computada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,638.
- Cuarta.** Acorde a las pruebas estadísticas, hay un enlace fundamental entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lurigancho Chosica, 2018; donde el nivel de significancia computada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,738.
- Quinta.** Concorde las pruebas estadísticas, hay una sustancial unión entre la gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Lurigancho Chosica, 2018; ya que el nivel de significancia computada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,

V. Recomendaciones

- Primera.** Se intercede a la municipalidad, perfeccionar su estructura del proceso de gestión administrativa, activando una guía de organización y funciones, tomando en cuenta la designación de tareas y jerarquías, dado que se obtuvo una relación positiva entre la gestión administrativa con el desempeño laboral, para el buen funcionamiento de la municipalidad.
- Segunda.** Se recomienda a la municipalidad a través del planeamiento de la gestión, organizar seminarios con programas de fortalecimiento gerencial desde una perspectiva de globalización, con el fin de enseñar al personal para mejorar el desempeño laboral, como una ventaja valiosa en la gestión gerencial. Dado que hay un nexo fundamental entre planeamiento de la gestión y el desempeño laboral.
- Tercera.** Se recomienda realizar evaluaciones constantes que estén dirigidas a indagar la labor que realiza cada empleado. Esta evaluación permitirá tomar decisiones al respecto ya sea para ameritar incentivos, reconocimiento, ascensos o continuar estimulando para despertar el interés para mejorar su identificación con su institución (meritocracia).
- Tercera.** Se recomienda a la municipalidad tomar en cuenta el control administrativo y también el desempeño laboral, ya que se percibe que la exigencia de trabajo por productos mejora la labor de los trabajadores.
- Cuarta.** Se recomienda a la municipalidad trasladar un riguroso control del proceso de gestión administrativa, ya que tuvo una relación positiva moderada, destinado a un personal calificado en la inspección en distintas áreas, y realizar un informe para tomar decisiones con respecto al trabajador que no esté cumpliendo sus funciones.
- Quinta.** Se recomienda a la municipalidad, reforzar la estructura del desarrollo de gestión administrativa, activando un manual de constitución, funciones y sanciones, teniendo en cuenta la forma de jerarquizar las tareas de acuerdo a sus profesiones de cada trabajador.

III. Referencias

- ALBI, E. (1992): "Evaluación de la eficiencia pública. El control de eficiencia del Sector Público". Madrid: Instituto de estudios Fiscales, *Hacienda Pública Española*, Nº. 120-121, pp. 299-316.
- Amador, J (2003). *Proceso Administrativo*, disponible en:
http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/procesoadministrativo/ (Consulta: 8 de abril del 2010)
- Anthony, R.N.; Young, D.W. (1988): *Management Control in Nonprofit Organizations*. New York: McGraw - Hill.
- Anzola, S. (2002). *Administración De Pequeñas Empresas*, Segunda Edición, Editorial McGrawhill, México.
- Armostrong, M. (2011) *Gerencia de Recursos Humanos*. Inglaterra: Legis.
- Arieu, P. (2007). *Planeamiento estratégico*. Obtenido de <https://twitter.com/pauloarieu1>
- Ayala, S. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. Argentina: libros Tauro.yav
- Bain, D. (1993). *Productividad. En La solución a los problemas de la empresa* (págs. 28-29). McGraw Hill.
- Beltrán, M. y Barriaga, F. (2000). *Evaluación de la docencia*. México: Paidós.
- Camisón, T. y Sonia, C. (2014) *Gestión de la Calidad*. Segunda Edicion
- Cámere, E. (2009). *Entre Educadores*. Recuperado el 8 de diciembre de 20116, de <http://entreeducadores.com/tag/relacion-de-docencia/>
- Ceja, G. (1994). *Planeación y organización de empresas* (Octava ed.). Mexico: McGraw Hill.

- Cerda, H. (2003) *Diseño, Ejecución Y Evaluación De Proyectos Sociales, Económicos Y Educativos*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/javierdani11/cmo-elabora-proyectos-por-hugo-cerda>.
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw - Hill Interamericana de México: S.A.
- Chiavenato, I. (1990). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mac Graw Hill
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mac Graw Hill
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México:
- Chiavenato, M. (2004). *Gestión de talento humano*. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma. ed.) México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Recursos Humanos*. Edición Popular
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión De Talento Humano* Tercera Edición. El Capital Humano de las Organizaciones.
- COLL, V.; BLASCO, O. (2006): *Evaluación de la eficiencia mediante el análisis envolvente de datos. Introducción a los modelos básicos*. Edición electrónica. Universidad de Málaga.
- GEGEORGOPOULUS Y TANNENBAUM (1957): "A study of Organizational Effectiveness". *American Sociological Review*, vol. 22.
- Davenport, T. (2006). *Capital Humano. Creando Ventajas Competitivas a través de las Personas*. España: DEUSTO.
- Diccionario de la Real Academia. (1970). Calpe S.A., Madrid 1970, Decimonovena Edición. España.

- Domínguez, R. (2013), “La gestión administrativa municipal y su relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Martín – Alao, 2013” (tesis) Universidad César Vallejo. Perú.
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial McGraw – Hill.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et generale; prevoyance, organisation, commandement, coordination, controle*. París: Dunod et E. Pinat, OCLC 40204128.
- Fayol, H. (1980). *Gestión administrativa*. (1ª ed.). España: Penguin Random House.
- FarreL, M. (1957). “The Measurement of Productive Efficiency”. *Journal of the Royal*
- Fernández, M. y Piña, H. (2008). *Gestión Administrativa, Su Articulación Con La Gestión Pedagógica En Los Centros Educativos Mercedes Consuelo Matos Y Francisco Del Rosario Sánchez, Año 2007-2008*. (Tesis). Recuperado de <http://hilmapina.blogspot.pe/2010/06/investigacion-gestionadministrativa.html>.
- Caisa,S. (2014). *La Gestión Administrativa y su impacto en el desempeño Laboral en la Empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato*. (Tesis) Ambato,ecuador. Universidad Técnica de Ambato.
- Fierro, C; FortouL, B Y Lesvia, R. (1998) *Transformando la Práctica Docente. Una propuesta basada en la investigación-acción*. Editorial Paidós. México, 2008.
- Portilla, C. (2013). *La Gestión Administrativa y la Influencia en el Desempeño del Personal en las Cooperativas de Transporte en la Ciudad de Tulcán. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Ecuador*.
- García, M. (2001). *La importancia de la evaluación del desempeño*. *Revista Proyecciones*, (9), (p. 15 – 20)
- García, M. y Martínez, M. L. (2001). *Historia de la Enfermería: Evolución historia del cuidado enfermero*. España: Elsevier.

Gómez-Mejía, L. R. y Balkin, D. B. (2005). *Administración*. España: McGraw-Hill.

Gómez, M (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*.

Editoriales brujas

Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.

Hose, C. (2013). *Desempeño laboral*. Revista crecimiento personal. [Fecha de acceso

22/12/2017].

Disponible

en:

<http://crecimientopersonaltec0.blogspot.pe/2013/11/desempeno-laboral.html#>

Koontz, H., & Wehrich, H. (1990). *Administración* (Novena ed.). Mexico: MCGraw Hill.

Kopelman, R. E. (1988). *Administración de la productividad en las organizaciones*.

McGraw Hill.

Lorino, P. (1993). *El control de gestión estratégico, la gestión por actividades*.

Tiguan, V (2015) *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del*

benemérito cuerpo de bomberos de la ciudad de Quevedo . (Tesis) Quevedo,

Ecuador. Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Maristany Jaime *Administración De Recursos Humanos 2da Edición* (2007)

Martha, A. (2005). *Desarrollo Del Talento Humano: Basado En Competencias* -1a Ed.

- Buenos Aires: Granica.

Mendoza, J. (2018) *Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de*

enfermería en los centros materno infantil de la DIRIS Lima Norte, 2017. (Tesis)

Lima: universidad Cesar Vallejo.

Melinkoff, R. (2005). *Los procesos administrativos*. Caracas: Panapo.

Cárdenas, J. (2015). En su tesis que lleva por título: "Gestión Administrativa y

desempeño laboral en el personal de la oficina de seguridad y protección del

Ministerio de Defensa, Lima 2015. (Tesis) Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Moya y Upiachihua (2016), presenta la investigación titulada “Relación entre Gestión administrativa y el Desempeño Laboral de la fuerza de ventas de la empresa Química Suiza-Trujillo, primer semestre del año 2016. (Tesis) Trujillo: Universidad Privada del Norte.

Núñez, J. (2017) *Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016.* (Tesis) Lima: universidad Cesar Vallejo.

Oleas, M. (2012). *Gestión administrativa y procesos académicos del colegio “Aurora Estrada de Ramírez” de la ciudad de Guayaquil. Diseño e implementación de un portal web que optimice la gestión de la institución.* (Tesis de maestría). Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.

Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.

Paulino, M (2017). En la tesis “Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Salud IV Lima Este, 2017.Lima-Peru.Universidad Cesar Vallejo.

Veintimilla, E. (2016). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de las secretarías que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del cantón Pasaje. (Tesis) Cantón Pasaje, Ecuador: Universidad Técnica de Machala.

Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación.* Ed. Macropereria

Ramírez, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativa.* Grupo Noriega Editores. México D.F. 2003

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional.* Décima Edición. México. Pearson Education.

Robbins, S. Y Judge, R. (2013). *Comportamiento organizacional.* (15va ed.) México: Pearson Education

Salinas,S (2012). Importancia de la Gestión Administrativa en el Desempeño de los Docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato

Provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011. (Tesis), Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Rue, L. W. y Byars, L. L. (1995). *Administración teoría y aplicaciones*. México: Alfaomega Grupo Editor.

Salvador, V. (1994): “El control de gestión. Diferentes modelos. Indicadores de gestión de servicios públicos”. Madrid: Dirección General de la Función Pública. Temas de Gerencia Pública, nº. 79.

Stoner, J. (1994). *Administración*. México: Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.

Tamayo, R., y Tamayo, M. (2002). *El Proceso de la Investigación Científica*. Tercera Edición. México DF: Limusa Noriega Editores.

Terry, G. (1990). *Principios de administración*. México: Compañía Editorial Continental S.A.

Terry, G., y Franklin, S. (1994). *Administración*. México: Continental.

Tola, I. (2015). *Influencia de la gestión administrativa en los servicios de salud de los hospitales III de Essalud de la Región Puno*. (Tesis)Puno: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Fernández, M. (2014) en su trabajo titulado “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral del Personal de Tesorería de la Municipalidad de Carabayllo 2013. (Tesis). Lima-Perú: Cesar Vallejo.

Yavar Simón (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima - Cercado*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/334570159/TESIS>

Anexos

Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018

AUTORA: BR. CLIMACO NAVARRO, YENI DALIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 1: Gestión Administrativa			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
<p>General:</p> <p>¿Existe relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.</p>	<p>General:</p> <p>Existe relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.</p>	<p>PLANIFICACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza actividades con un plan de actividades. • Planifica para coordinar y tomar decisiones en la institución Municipal. • Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones. • Están definidos los planes de trabajo por cada área. • Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución Municipal. 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>Bajo (29 – 60)</p> <p>Medio (61 – 70)</p> <p>Alto (71 – 100)</p>

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 1: gestión administrativa			
			Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles/rangos
<p>Específicos</p> <p>¿Existe relación entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018?</p>	<p>Específicos</p> <p>Determinar el grado de relación entre gestión administrativa en su dimensión planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.</p>	<p>Específicos</p> <p>Existe relación entre gestión administrativa en su dimensión planeación y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.</p>	<p>ORGANIZACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La misión y visión de la organización es conocida por los empleados. • El Manual de Organización y Funciones en la organización es conocida por los empleados. • El empleado dispone de los instrumentos de gestión para cumplir sus funciones. • Se mide el desempeño del personal que labora en la institución educativa de manera constante. • Los empleados tienen claramente definidos y delimitadas las responsabilidades 	<p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p>	

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 1: gestión administrativa			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
<p>Específicos</p> <p>¿Existe relación entre gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018?</p>	<p>Específicos</p> <p>Determinar el grado de relación entre gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.</p>	<p>Específicos</p> <p>Existe relación entre gestión administrativa en su dimensión organización y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.</p>	<p>DIRECCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una buena relación entre la administración y el personal • La organización cumple con realizar la supervisión de los empleados. • La administración muestra suficiente autoridad. • Se da a los empleados la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales • Se comunica a todos los empleados los planes y planificación de la institución. 	<p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p>	

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 1: gestión administrativa			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
<p>Específicos</p> <p>¿Existe relación entre gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018?</p>	<p>Específicos</p> <p>Determinar el grado de relación entre gestión administrativa en su dimensión Dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.</p>	<p>Específicos</p> <p>Existe relación entre gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.</p>	<p>CONTROL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se controla el tiempo de atención de los padres de familia. • Se toma acciones inmediatas a penas se detectan fallas y solucionarlo de manera inmediata. • Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetos a fin de tomar decisiones. • Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio. • Se reciben sugerencias de los padres y se da seguimiento 	<p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p>	

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 2: desempeño laboral			
			Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles rangos
<p>Específicos</p> <p>¿Existe relación entre gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018?</p>	<p>Específicos</p> <p>Determinar el grado de relación entre gestión administrativa en su dimensión control y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.</p>	<p>Específicos</p> <p>Existe relación entre gestión administrativa en su dimensión dirección y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, 2018.</p>	<p>Productividad laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Logra eficientemente cumplir con los avances de los objetivos. • Realiza su trabajo con la capacidad de lograr el efecto que se desea para los objetivos de la organización. • La organización demuestra tener interés en mi para mi desarrollo • Aplica nuevos conocimientos que mejoran el nivel de producción en el puesto de trabajo que ocupa actualmente. • Logra que sus metas estén acordes con las exigencias de trabajo de la institución. • Prioriza su responsabilidad emocional que tiene la organización para el cumplimiento de los objetivos. • Los sistemas de apoyo que se han prestado al trabajador para la adaptación al puesto son idóneos. 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p>	<p>Bajo (24 - 68)</p> <p>Medio (69 – 74)</p> <p>Alto (75 – 93)</p>

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 2: desempeño laboral			
			Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles/rangos
			Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumple con Las metas dentro del cronograma establecido. ● Realiza las tareas que se le asigna con proactividad ● La comunicación es clara, fluida y precisa. ● Conoce en que consiste su función y el puesto de trabajo que ocupa actualmente. ● El flujo de información en mi área de trabajo es adecuado ● Desarrolla sus actividades en base a los indicadores de calidad y calidez ● Logra realizar las actividades en un según lo planificado 	8	
					9	
					10	
					11	
					12	
					13	
					14	

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE 2: desempeño laboral			
			Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles rangos
			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Su capacidad profesional está acorde al nivel de responsabilidad que se le asigna. ● Su nivel de formación profesional le facilita un mejor desarrollo de sus funciones. ● Muestra liderazgo y capacidad de trabajo en equipo. ● Se adapta a los cambios de las áreas de trabajo. ● Realiza en tiempo óptimo las actividades que se le asigna. ● Tiene temor de pedir ayuda 	15 16 17 18 19 20	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DE LA PRUEBA
<p>TIPO: Cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p> <p>DISEÑO: No experimental, transversal correlacional. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p>	<p>POBLACION: Ámbito de aplicación: trabajadores de la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, Agencia municipal de Huachipa que hacen un total de 120 trabajadores</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 72</p> <p>METODO DE MUESTREO: Muestreo aleatorio simple.</p>	<p>Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario cerrado Autor: Chiavenato Año: 2006 Monitoreo: tesista Ámbito de aplicación: trabajadores de la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, Agencia municipal de Huachipa Formas de Administración: Grupal e individual</p> <hr/> <p>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Rodríguez Año: 1999 Monitoreo: tesista Ámbito de aplicación: trabajadores de la Municipalidad distrital de Lurigancho Chosica, Agencia municipal de Huachipa. Formas de Administración: Individual</p>	<p>DE LA PRUEBA Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos.</p>

CUESTIONARIO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) trabajador lo que tiene en manos es un cuestionario que forma parte de una investigación que busca recoger la apreciación la gestión administrativa de la organización. Por lo tanto, su aporte es muy valioso para las consideraciones respectivas.

Recomendaciones:

- Este instrumento es una encuesta que colaborará a realizar un diagnóstico en el aspecto la gestión administrativa en relación del desempeño laboral, por ello la información debe aproximarse a la objetividad.
- Sus respuestas permanecerán en anonimato y se protegerá su confidencialidad.
- Las respuestas no deben prestarse a suposiciones ni abstracciones.
- Es necesario que llene los datos correspondientes y haga lo posible de responder todas las preguntas.

Tiempo: 10 minutos.

Fecha: _____

Lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa la opción que crea conveniente:

	Dimensión / ítem	1	2	3	4	5
N°	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Realiza actividades con un plan anual de actividades.					
2	Planifica para coordinar y tomar decisiones en la institución municipal.					
3	Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones.					
4	Están definidos los planes de trabajo por cada área					
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución educativa.					
	DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN					
6	La misión y visión de la organización es conocida por los empleados.					
7	El Manual de Organización y Funciones en la organización es conocida por los empleados.					
8	El empleado dispone de instrumentos de gestión para cumplir sus funciones.					
9	Se mide el desempeño del personal que labora en la institución municipal de manera constante.					
10	Los empleados tienen claramente definidos y delimitadas las responsabilidades.					
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN					
11	Existe una buena relación entre la administración y el personal					
12	La administración cumple con realizar la supervisión de los empleados.					

13	La administración muestra suficiente autoridad.					
14	Se da a los empleados la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales					
15	Se comunica a todos los empleados los planes y planificación de la institución.					
	DIMENSIÓN 4: CONTROL					
16	Se controla el tiempo de atención de los usuarios.					
17	Se toma acciones inmediatas a penas se detectan fallas y solucionarlo de manera inmediata.					
18	Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetos a fin de tomar decisiones.					
19	Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio.					
20	Se reciben sugerencias de los usuarios y se da seguimiento.					

CUESTIONARIO

DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) trabajador lo que tiene en manos es un cuestionario que forma parte de una investigación que busca recoger la apreciación la del desempeño laboral de la institución. Por lo tanto, su aporte es muy valioso para las consideraciones respectivas.

Recomendaciones:

- Este instrumento es una encuesta que colaborará a realizar un diagnóstico en el aspecto la gestión administrativa en relación con el desempeño laboral, por ello la información debe aproximarse a la objetividad.
- Sus respuestas permanecerán en anonimato y se protegerá su confidencialidad.
- Las respuestas no deben prestarse a suposiciones ni abstracciones.
- Es necesario que llene los datos correspondientes y haga lo posible de responder todas las preguntas.

Tiempo: 10 minutos.

Fecha: _____

Lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa la opción que crea conveniente:

	Dimensión / ítem	1	2	3	4	5
N°	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Logra eficientemente cumplir con los avances de los objetivos					
2	Realiza su trabajo con la capacidad de lograr el efecto que se desea para los objetivos de la organización.					
3	La organización demuestra tener interés en mi para mi desarrollo personal					
4	Aplica nuevos conocimientos que mejoran el nivel de producción en el puesto de trabajo que ocupa actualmente					
5	Logra que sus metas estén acordes con las exigencias de trabajo de la institución.					
6	Prioriza su responsabilidad emocional que tiene la organización para el cumplimiento de los objetivos.					
7	Loa sistemas de apoyo que se han prestado al trabajador para la adaptación al puesto son idóneos.					
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL					
8	Cumple con Las metas dentro del cronograma establecido					
9	Realiza las tareas que se le asigna con proactividad					
10	La comunicación es clara, fluida y precisa					
11	Conoce en que consiste su función y el puesto de trabajo que ocupa actualmente.					
12	El flujo de información en mi área de trabajo es adecuado.					
13	Desarrolla sus actividades en base a los indicadores de calidad y calidez					

14	Logra realizar las actividades en un según lo planificado					
	DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL					
15	Su capacidad profesional está acorde al nivel de responsabilidad que se le asigna.					
16	Su nivel de formación profesional le facilita un mejor desarrollo de sus funciones.					
17	Muestra liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.					
18	Se adapta a los cambios de las áreas de trabajo.					
19	Realiza en tiempo óptimo las actividades que se le asigna.					
20	Tiene temor de pedir ayuda					

Ficha de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
N°	Dimensión / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		si	No	Si	NO	Si	No	
DIMENSION 1: PLANIFICACIÓN								
1	Realiza actividades con plan al plan anual de actividades	/		/		/		
2	Planifica para coordinar y tomar decisiones en la institución municipal	/		/		/		
3	Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones	/		/		/		
4	Están definidos los planes de trabajo por cada área	/		/		/		
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución municipal	/		/		/		
DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN								
6	La misión y visión de la organización es conocida por los empleados	/		/		/		
7	El Manual de Organización y Funciones en la organización es conocida por los empleados	/		/		/		
8	El empleado dispone de los instrumentos de gestión para cumplir sus funciones	/		/		/		
9	Se mide el desempeño del personal que labora en la institución municipal de manera constante	/		/		/		
10	Los empleados tienen claramente definidos y delimitadas las responsabilidades	/		/		/		
DIMENSION 3: DIRECCION								
11	Existe una buena relación entre la administración y el personal	/		/		/		
12	La administración cumple con realizar la supervisión de los empleados	/		/		/		
13	La administración muestra la suficiente autoridad	/		/		/		
14	Se da a los empleados la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales	/	/	/	/	/		
15	Se comunica a todos los empleados los planes y planificación de la institución	/	/	/	/	/		
DIMENSION 4: CONTROL								
16	Se controla el tiempo de atención de los usuarios	/	/	/	/	/		

17	Se toma acciones inmediatas a penas se detectan fallas y solucionario de manera inmediata.	/		/		/	
18	Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones.	/		/		/	
19	Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio.	/		/		/	
20	Se reciben sugerencias de los usuarios y se da seguimiento.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg. Dr. Freddy Octavio Tajaré Freddy DNI: 67015123


Especialidad del validador: Metodología de Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Dr. Freddy Octavio Tajaré
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dimensión / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL								
1	Logra eficientemente cumplir con los avances de sus objetivos	/		/		/		
2	Realiza su trabajo con la capacidad de lograr el efecto que se desea para los objetivos de la organización	/		/		/		
3	La organización demuestra tener interés en mi para mi desarrollo personal	/		/		/		
4	Aplica nuevos conocimientos que mejoran el nivel de producción en el puesto de trabajo que ocupa actualmente	/		/		/		
5	Logra que sus metas estén acordes con las exigencias de trabajo de la institución	/		/		/		
6	Prioriza su responsabilidad emocional que tiene la organización para el cumplimiento de los objetivos	/		/		/		
7	Los sistemas de apoyo que se han presentado al trabajador para la adaptación al puesto son idóneos	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL								
8	Cumple con Las metas dentro del cronograma establecido	/		/		/		
9	Realiza las tareas que se le asigna con proactividad	/		/		/		
10	La comunicación es clara, fluida y precisa	/		/		/		
11	Conoce en que consiste su función y el puesto de trabajo que ocupa actualmente	/		/		/		
12	El flujo de información en mi área de trabajo es adecuado	/		/		/		
13	Desarrolla sus actividades en base a los indicadores de calidad y calidad	/		/		/		
14	Logra realizar las actividades según lo planificado	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL								
15	Su capacidad profesional está acorde al nivel de responsabilidad que se le asigna	/		/		/		
16	Su nivel de formación profesional le facilita un mejor desarrollo de sus funciones	/		/		/		
17	Muestra liderazgo y capacidad de trabajo en equipo	/		/		/		
18	Se adapta a los cambios de las áreas de trabajo	/		/		/		
19	Realiza en tiempo óptimo las actividades que se le asigna	/		/		/		
20	Tiene temor de pedir ayuda	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg: Dr. FREDY ORLANDO TAPIA FERRER DNI: 07015133

Especialidad del validador: Metodología de Investigación

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 - *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Freddy Orland Tapia Ferrer
METODOLOGIA DE INVESTIGACION

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

N°	Dimensión / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: PLANIFICACION								
1	Realiza actividades con plan el plan anual de actividades.	/		/		/		
2	Planifica para coordinar y tomar decisiones en la institución municipal.	/		/		/		
3	Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones.	/		/		/		
4	Están definidos los planes de trabajo por cada área.	/		/		/		
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución municipal.	/		/		/		
DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN								
6	La misión y visión de la organización es conocida por los empleados.	/		/		/		
7	El Manual de Organización y Funciones en la organización es conocida por los empleados.	/		/		/		
8	El empleado dispone de los instrumentos de gestión para cumplir sus funciones.	/		/		/		
9	Se mide el desempeño del personal que labora en la institución municipal de manera constante.	/		/		/		
10	Los empleados tienen claramente definidos y delimitadas las responsabilidades.	/		/		/		
DIMENSION 3: DIRECCION								
11	Existe una buena relación entre la administración y el personal.	/		/		/		
12	La administración cumple con realizar la supervisión de los empleados.	/		/		/		
13	La administración muestra la suficiente autoridad.	/		/		/		
14	Se da a los empleados la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales.	/		/		/		
15	Se comunica a todos los empleados los planes y planificación de la institución.	/		/		/		
DIMENSION 4: CONTROL								
16	Se controla el tiempo de atención de los usuarios.	/		/		/		

17	Se toma acciones inmediatas a penas se detectan fallas y solucionarlo de manera inmediata	/		/		/	
18	Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetos a fin de tomar decisiones.	/		/		/	
19	Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio.	/		/		/	
20	Se reciben sugerencias de los usuarios y se da seguimiento	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ESTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg: EDUARDO ALDUIE RIVERA DNI: 07087813

Especialidad del validador: ARQUITECTO - HC GESTION PUBLICA

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dimensión / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL								
1	Logra eficientemente cumplir con los avances de los objetivos	/		/		/		
2	Realiza su trabajo con la capacidad de lograr el efecto que se desea para los objetivos de la organización	/		/		/		
3	La organización demuestra tener interés en mí para mi desarrollo personal.	/		/		/		
4	Aplica nuevos conocimientos que inspiren al nivel de producción en el puesto de trabajo que ocupe actualmente.	/		/		/		
5	Logra que sus metas estén acordes con las exigencias de trabajo de la institución.	/		/		/		
6	Prioriza su responsabilidad emocional que tiene la organización para el cumplimiento de los objetivos.	/		/		/		
7	Los sistemas de apoyo que se han presentado al trabajador para la adaptación al puesto son idóneos.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL								
8	Cumple con Las metas dentro del cronograma establecido.	/		/		/		
9	Realiza las tareas que se le asigna con proactividad.	/		/		/		
10	La comunicación es clara, fluida y precisa.	/		/		/		
11	Conoce en que consiste su función y el puesto de trabajo que ocupe actualmente.	/		/		/		
12	El flujo de información en mi área de trabajo es adecuado.	/		/		/		
13	Desarrolla sus actividades en base a los indicadores de calidad y calidez.	/		/		/		
14	Logra realizar las actividades según lo planificado.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL								
15	Su capacidad profesional está acorde al nivel de responsabilidad que se le asigna.	/		/		/		
16	Su nivel de formación profesional le facilita un mejor desarrollo de sus funciones.	/		/		/		
17	Muestra liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.	/		/		/		
18	Se adapta a los cambios de las áreas de trabajo.	/		/		/		
19	Realiza en tiempo óptimo las actividades que se le asigna.	/		/		/		
20	Tiene temor de pedir ayuda.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg: CONDE ALDUDE RICARDO DNI: 07087813

Especialidad del validador: ARQUITECTO - MG EN GESTION PUBLICA

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del concepto

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems presentados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

N°	Dimensión / Item	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSION 1: PLANIFICACION								
1	Realiza actividades con plan el plan anual de actividades	/		/		/		
2	Planifica para coordinar y tomar decisiones en la institución municipal	/		/		/		
3	Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de acción en el proceso de toma de decisiones	/		/		/		
4	Están definidos los planes de trabajo por cada área	/		/		/		
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución municipal	/		/		/		
DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN								
6	La misión y visión de la organización es conocida por los empleados	/		/		/		
7	El Manual de Organización y Funciones en la organización es conocida por los empleados	/		/		/		
8	El empleado dispone de los instrumentos de gestión para cumplir sus funciones	/		/		/		
9	Se mide el desempeño del personal que labora en la institución municipal de manera constante	/		/		/		
10	Los empleados tienen claramente definidos y delimitados las responsabilidades	/		/		/		
DIMENSION 3: DIRECCION								
11	Existe una buena relación entre la administración y el personal	/		/		/		
12	La administración cumple con realizar la supervisión de los empleados	/		/		/		
13	La administración muestra la suficiente autoridad	/		/		/		
14	Se da a los empleados la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales	/		/		/		
15	Se comunica a todos los empleados los planes y planificación de la institución	/		/		/		
DIMENSION 4: CONTROL								
16	Se controle el tiempo de atención de los usuarios	/		/		/		

17	Se toma acciones inmediatas a penas se detectan fallas y solucionado de manera inmediata.	/	/	/	
18	Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones.	/	/	/	
19	Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio.	/	/	/	
20	Se reciben sugerencias de los usuarios y se da seguimiento.	/	/	/	

Observaciones (prestar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Or. / Mg. María del Carmen Encaya Martínez DNI: 10353960

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se da suficiencia cuando no hay planteado un estándar para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DESEMPEÑO LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dimensión / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD LABORAL								
1	Logra eficientemente cumplir con los avances de los objetivos	/		/		/		
2	Realiza su trabajo con la capacidad de lograr el efecto que se desea para los objetivos de la organización	/		/		/		
3	La organización demuestra tener interés en mí para mi desarrollo personal	/		/		/		
4	Aplica nuevos conocimientos que mejoran el nivel de producción en el puesto de trabajo que ocupo actualmente	/		/		/		
5	Logra que sus metas estén acordes con las exigencias de trabajo de la institución	/		/		/		
6	Prioriza su responsabilidad emocional que tiene la organización para el cumplimiento de los objetivos	/		/		/		
7	Los sistemas de apoyo que se han presentado al trabajador para la adaptación al puesto son idóneos	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL								
8	Cumple con Las metas dentro del cronograma establecido	/		/		/		
9	Realiza las tareas que se le asigne con proactividad	/		/		/		
10	La comunicación es clara, fluida y precisa	/		/		/		
11	Conoce en que consiste su función y el puesto de trabajo que ocupa actualmente	/		/		/		
12	El flujo de información en mi área de trabajo es adecuado	/		/		/		
13	Desarrolla sus actividades en base a los indicadores de calidad y costos	/		/		/		
14	Logra realizar las actividades según lo planificado	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA LABORAL								
15	Su capacidad profesional está acorde al nivel de responsabilidad que se le asigna	/		/		/		
16	Su nivel de formación profesional le facilita un mejor desarrollo de sus funciones	/		/		/		
17	Muestra liderazgo y capacidad de trabajo en equipo	/		/		/		
18	Se adapta a los cambios de las áreas de trabajo	/		/		/		
19	Realiza en tiempo óptimo las actividades que se le asigna	/		/		/		
20	Tiene temor de pedir ayuda	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg: Meris del Carmen Arcoya Morfiner DNI: 40352962

Especialidad del validador: Metodología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

VARIABLE X GESTION ADMINISTRATIVA	DIMENSIONES				VARIABLE Y DESEMPEÑO LABORAL
	PLANIFICACION	ORGANIZACION	DIRECCIÓN	CONTROL	
61	14	14	14	19	74
53	11	14	11	17	59
57	14	13	13	17	65
29	7	7	10	5	24
55	13	14	14	14	60
64	14	16	16	18	77
67	17	16	19	15	75
69	16	19	19	15	80
70	16	19	19	16	83
69	19	15	16	19	75
58	13	15	15	15	63
71	16	14	20	21	85
64	17	15	16	16	72
68	17	18	17	16	69
72	19	20	16	17	69
78	20	20	19	19	81
72	18	19	17	18	80
79	20	24	18	17	81
76	17	17	22	20	86
54	14	13	12	15	65
80	20	28	15	17	86
57	14	16	12	15	65
60	16	15	14	15	79
72	19	16	18	19	83
75	16	18	20	21	86
55	10	17	10	18	67
83	21	20	20	22	74
83	22	20	22	19	78
75	20	17	18	20	75
78	19	20	19	20	75
80	22	21	17	20	77
90	21	22	25	22	87
63	20	11	17	15	75
82	19	23	23	17	77
67	17	17	17	16	73
61	15	15	17	14	70
57	13	13	15	16	68
90	22	21	22	25	81

73	21	16	20	16	77
73	16	19	19	19	73
80	21	21	21	17	72
75	18	18	19	20	74
40	11	10	9	10	44
89	21	25	21	22	85
76	19	20	18	19	70
92	22	24	23	23	88
87	22	22	23	20	84
89	22	22	22	23	85
81	20	19	22	20	82
75	18	20	18	19	68
79	19	20	20	20	68
70	18	19	18	15	75
83	22	21	19	21	75
78	21	20	20	17	78
80	21	20	19	20	75
66	15	15	18	18	63
68	15	17	19	17	74
46	12	12	10	12	50
64	14	16	15	19	70
54	14	14	13	13	69
69	19	17	18	15	75
50	11	14	13	12	59
56	15	11	17	13	64
49	14	12	11	12	55
100	25	25	25	25	93
51	15	11	14	11	65
62	16	14	15	17	67
75	20	21	17	17	69
62	17	18	16	11	70
59	16	14	15	14	71
63	16	17	15	15	73
73	16	19	19	19	69

Correlación De Spearman

Correlaciones

			GESTION ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Correlaciones

			Planificación	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Correlaciones

			organización	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	organización	Coefficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Correlaciones			Dirección	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
DESEMPEÑO LABORAL		Coeficiente de correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Correlaciones			control	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	control	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
DESEMPEÑO LABORAL		Coeficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Tabla 3

Operación de las variantes tramite administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variable
Planeación	<ul style="list-style-type: none"> Planeación Toma de decisiones 	1 al 5		
Organización	<ul style="list-style-type: none"> Institucional Desempeño 	8 al 10	1= totalmente en desacuerdo. 2= desacuerdo. 3= indiferente	Bajo (29 – 60) Medio (61 – 70)
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones Comunicación 	11 al 15	4= de acuerdo 5= totalmente de acuerdo	Alto (71 – 100)
Control	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones Atención 	16 al 20		

Nota. Elaboración propia basado en Chiavenato (2006 p. 15)

Tabla 4

Operacionalización variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variable
Rendimiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencias de los empleados • Efectividad de los empleados • Categoría de elaboración de los empleados • Ejecución de objetivos de los empleados 	1 al 7	5= siempre 4= casi siempre	Deficiente (24 - 68)
Efectividad profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Opinión del grado de condición de la labor • Objetivos cumplidos • Ejecución de las labores • Entendimiento del lugar de ocupación 	8 al 14	3= algunas veces 2= casi nunca	Moderado (69 – 74) Bueno (75 – 93)
Eficacia profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia y compromiso de los empleados • Categoría de creación experto • Cabecilla y misión en conjunto • Grado de adecuación en zonas de labor 	11 al 20	1= nunca	

Nota: Elaboración propia basado en Rodríguez (1999, p.48)