



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Desempeño laboral y gestión administrativa en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz**

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

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Quispe Manayay, Miguel Angel (ORCID: 0000-0003-3240-8724)

**ASESORA:**

Dra. Heredia Llatas, Flor Delicia (ORCID: 0000-0001-6260-9960)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios, por brindarme todas las bendiciones y por ayudarme a superar los problemas presentados en mi vida, a mi madre Emilia por ser un ser que siempre se encuentra disponible para ayudarme en lo que pueda, a mi padre Cristóbal, por sus consejos de superación.

Miguel

## **Agradecimiento**

A Dios por todas las facilidades y protección que brinda a mi familia, a mi madre, a mi Padre por ser una influencia positiva para culminar mis estudios, a Anita por su apoyo Incondicional, a mi hermana Nancy, por su ayuda en algunas fases de mi proyecto y requerimientos.

Miguel

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3 Población, muestra y muestreo .....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos .....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS.....	41

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Población del estudio .....	16
<b>Tabla 2.</b> Distribución de sexo y edad de la muestra de estudio .....	19
<b>Tabla 3.</b> Nivel de la variable desempeño laboral.....	20
<b>Tabla 4.</b> Nivel de las dimensiones del desempeño laboral.....	20
<b>Tabla 5.</b> Nivel de la variable gestión administrativa .....	22
<b>Tabla 6.</b> Nivel de las dimensiones de la gestión administrativa.....	23
<b>Tabla 7.</b> Prueba de normalidad de las variables .....	24
<b>Tabla 8.</b> Relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral .....	25

## Resumen

La investigación actual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el desempeño laboral y gestión administrativa en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz del año 2020, y para conseguirlo se decidió que el enfoque del estudio sea cuantitativo de alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental. Además, se consideró a 18 servidores públicos como la población de las áreas de gerencia, logística, contabilidad y administración. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario.

Los resultados permitieron concluir que existe una situación ampliamente negativa respecto al desempeño laboral pues el 50% lo consideró como bajo o débil y otro 33% como regular o medio. Por otro lado, la variable gestión administrativa posee resultados similares al revelar que un 56% de los encuestados consideran que la situación institucional es débil o deficiente mientras que solo un 17% la considera como buena o suficiente. Por último, se encontró una correlación significativa entre ambas variables con un coeficiente de 0.735 y un nivel de significancia de 0.00 se aceptó la hipótesis planteada por el investigador.

**Palabras claves:** Desempeño laboral, gestión administrativa, planeación.

## **Abstract**

The main objective of the current research was to determine the relationship between administrative management and job performance in the contracting process with the state of the District Municipality of José Leonardo Ortiz in 2020, and to achieve this it was decided that the focus of the study be quantitative descriptive correlational scope and non-experimental design. In addition, 18 public servants were considered as the population of the management, logistics, accounting and administration areas. The technique used was the survey and the instrument was a questionnaire.

The results allowed to conclude that there is a negative situation regarding job performance, since 50% considered it as low or weak and another 33% as fair or medium. On the other hand, variable administrative management has similar results, revealing that 56% of those surveyed consider that the institutional situation is weak or deficient, while only 17% consider it good or sufficient. Finally, a significant correlation was found between both variables with a coefficient of 0.735 and a level of significance of 0.00, the hypothesis silvering was accepted by the researcher.

**Keywords:** Job performance, administrative management, planning

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la modernización del estado a nivel mundial hace referencia al proceso de mejoramiento continuo que necesita de implementación de políticas públicas adecuadas para la gestión de contrataciones acorde a la organización de cada institución, donde por medio de la realización de actividades se oriente a mejorar el nivel de eficacia y eficiencia, con el propósito de obtener mejores resultados alineados a ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía, es así que los estados destinan en un aproximado del 70% del presupuesto nacional a los procesos de contratación o adquisición; sin embargo, la existencia de corrupción, ha conllevado que los recursos públicos que son considerados para el crecimiento, desarrollo económico de cada país y brindar los servicios básicos a la población, terminen en los bolsillos de los funcionarios públicos, afectando al pueblo y a las entidades privadas que son partícipes de una competencia insana (Transparency international, 2019).

El valor anual global que ejercen las compras gubernamentales supera los dos trillones de dólares, en la cual el Banco Mundial señala que tanto en los diferentes países de América Latina y el Caribe, el 16.3% de su PBI lo representan las contrataciones públicas, haciendo referencia, que el sistema de adquisiciones es de gran importancia para el sector económico de cada país, rescatando dos motivos principales, primero, en el proceso de contratación el Estado ejecuta su presupuesto con el propósito de proveer servicios básicos y de calidad a la ciudadanía y segundo, porque al actuar como un ente comprador, indicando que las decisiones que tome influenciarán en las acciones alineadas al desarrollo de su pueblo (Sella, 2017).

La gestión de las contrataciones del estado peruano, es analizada por diferentes instituciones reguladoras debido a la importancia que presentan los recursos públicos, los mismo que son administrados por los diferentes niveles de gobierno, pese a ello se encuentran inmersos en la corrupción, dado que, el gobierno del Perú cada periodo de tiempo gestiona el 30% de su presupuesto anual para que compre bienes, contrate servicios y ejecute obras de manera eficiente y eficaz, sin embargo, los recursos presentan destinos diferentes y no cumplen con



su propósito, afectando al cierre de brechas de las necesidades del pueblo (Cerna, 2018).

Según la Presidencia del consejo de Ministros (PCM) (2020), dentro del marco de la participación ciudadana en la alianza para el Gobierno abierto, se considera 4 grandes retos de los cuales se tiene: i) realizar revisiones constantes y mejoras del marco normativo para que se implementen mecanismos de transparencia, acceso a la información rendición de cuentas y hacer frente a la corrupción; ii) promover la participación; iii) fortalecer la integridad pública de tal manera que se garantice un servicio íntegro y que las contrataciones del Estado tengan un carácter blindado en contra de la corrupción de tal forma que exista un control mucho más efectivo y disuasivo; iv) mejorar continuamente la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía, estableciéndose que es de responsabilidad del estado velar por un ambiente de rendición de cuentas y transparencia de los procesos de gestión del gobierno.

En la región Lambayeque, tal como lo describe el portal de la OSCE (2019), en el periodo 2018, el 30,1% de las contrataciones del estado se declararon desiertas, mientras que el 10,2% nulos de oficio, haciendo un total del 40,3% de procesos no concluidos; mientras que en año 2019, se tuvo que el 25,4% se declararon desiertos y el 13,5% nulos de oficio, representando un 38,9% de ineficiencia en el proceso de contratación, lo que afecta a que muchos proyectos de inversión pública no lleguen a ser realizados, generando problemas a la ciudadanía, la cual evita que se cumplan con los objetivos establecidos.

Por otro lado, la Contraloría General de la República (2020), en su página de INFOBRAS, percibió la existencia de obras paralizadas, situación que afecta al proceso presupuestal de la región Lambayeque y con ello a desequilibrar los planes de gestión institucionales, generando que no se llegue a alcanzar los objetivos trazados, lo que conlleva a que el gobierno incurra en promesas incumplidas y deficiencia administrativa, civil y penal. Es así como, para abordar la problemática que las contrataciones públicas respondan de manera eficiente y eficaz, con un enfoque de resultados y real impacto de las contrataciones, se requerirá de coordinación y liderazgo, planificación de adquisiciones, estándares, tecnologías de la información, mejor capacidad de compra, competencia, experticia y

acreditación y finalmente realizar el seguimiento y evaluación para un control eficiente.

Para ello, se formula el problema que se desea abordar en la investigación: ¿Existe relación significativa entre desempeño laboral y gestión administrativa en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz?

El estudio presenta una justificación teórica, por que busca analizar el problema de las contrataciones públicas en la región de Lambayeque, bajo los enfoques teóricos de eficiencia, eficacia, modernización del estado y gestión pública administrativa, de tal manera que se contribuya a mejorar el gasto de inversión pública del departamento. Asimismo, presenta una justificación práctica porque, por medio del análisis de las diferentes problemáticas que generan un deficiente desempeño en las contrataciones de Obras Públicas y alto nivel de corrupción, que permitan contribuir en la mejora del gasto de la inversión pública, generando un impacto positivo a favor de la ciudadanía. Mientras que en la justificación metodológica se tiene que, la investigación servirá de guía para futuros investigadores.

Por ello, se plantea por objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, 2020; y por objetivos específicos identificar el nivel de desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el Estado de la Municipalidad Distrital de JLO, 2020, Diagnosticar la gestión administrativa en el proceso de contrataciones con el Estado de la Municipalidad Distrital de JLO, 2020 y finalmente, describir la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, 2020

La hipótesis de estudio se determinó por lo siguiente: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En el plano internacional, Mendoza et al. (2018) en su artículo desarrollado sobre el control interno el impacto en la parte administrativa en el sector Público del país de Ecuador, determinó llevar a cabo una evaluación sobre la correlación entre las variables en estudio. La investigación se caracterizó por ser deductiva, junto a un diseño no experimental y asimismo correlacional, la población estuvo conformada por los procesos administrativos que intervienen en la gestión pública y por 23 colaboradores. se obtuvo por resultados que un 67% de los encuestados señalaron que el control interno presenta la necesidad de que se diseñen bajo una gestión administrativa y no por encima de actividades que desarrollan los colaboradores, por lo tanto, se establece que se debe involucrar en el ciclo de la gestión para una adecuada planificación, administración, control y seguimiento de los procesos. Se logró concluir que existe una relación significativa entre las variables de investigación como  $Rho=0.699$ . estableciéndose así que a un mejor desempeño del control interno los procesos internos de la gestión mejorarán.

Recari (2016) en su estudio acerca de la gestión administrativa en las compras y contrataciones de un ministerio de Guatemala; se presentó por objetivo realizar una identificación de las características que presenta la gestión administrativa dentro del proceso de compras y contrataciones de las dependencias Del Ministerio de gobernanza, se presentó un estudio tipo básico y de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental y como instrumentos se consideró al cuestionario; la población lo conformaron 74 trabajadores. Se obtuvo como resultado que un 50% de los encuestados señalan que los procesos críticos son de autorización, un 25% señalan que es el contacto con los proveedores, seguido de un 15% que señalan que la toma de decisiones y un 10% el control de precios. Se llegó a concluir que, los procesos que intervienen en el proceso de compras y contrataciones son engorrosos y lentos, debido a la inadecuada gestión administrativa que no ha sido actualizada y que es poco eficiente, especialmente en las fases de cotización y licitación.

Logacho (2016) en su investigación relacionada con “Estudio de contrataciones públicas y la contribución con la gestión administrativa”, estableció como objetivo general, análisis del proceso de contratación pública de bienes y

servicios y su influencia con la gestión administrativa de la secretaría general de la república del Ecuador; el estudio fue descriptivo con enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental; la población estudiada fueron los flujos de procesos que intervienen en las contrataciones. Se obtuvo como resultado que, los procesos que generan retrasos en las contrataciones públicas se encuentran relacionados con la inadecuada gestión administrativa que existe en la institución. Se llegó a concluir que en la actualidad se han ejecutado el 92% del monto planificado lo que evidencia una adecuada gestión administrativa, asimismo, existe una relación positiva entre las variables de  $Rho= 0.882$ , lo que quiere decir que a una mejor gestión administrativa se mejorarán los procesos de contrataciones públicas.

A nivel nacional, Farro (2018) en su estudio sobre la gestión administrativa y la incidencia con la contratación que realiza el estado de Lima. Se determinó establecer la correlación entre las dos variables, con respecto a la metodología se caracterizó por ser descriptivo correlacional, en tanto el diseño fue el no experimental, de igual manera se contó con una población que estuvo constituida por 92 colaboradores, a quienes se les empleó un instrumento de campo en este caso una encuesta. Obteniéndose como hallazgo que el 37% de los participantes indican que la gestión administrativa en la actualidad es medianamente adecuada, seguido de un 35% que indican la efectividad de la gestión administrativa y un 10% que señalan que es inadecuada la gestión. Se concluyó que existe relación positiva con un  $Rho=0.0892$  y un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05, lo que significa que a una mejor gestión administrativa se mejorarán las contrataciones con el estado en la zona registral de Lima.

Rodríguez (2018) en su investigación acerca del proceso de contrataciones de bienes y servicios en un proyecto especial; estableció como objetivo general identificar la relación entre el proceso de contrataciones de bienes y servicios y la ejecución de obras en un proyecto especial de Cusco, la metodología empleada fue hipotética-deductiva, el tipo de investigación fue básica y el enfoque cuantitativo; el diseño fue no experimental; los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios aplicados a 26 colaboradores de la población de estudio. Se obtuvo como resultado que un 61% de los encuestados señalan que en la actualidad existe una inadecuada dirección, seguido de un 30% que señalan la ineficiencia de los

colaboradores. Se concluyó que existe una relación directa positiva y significativa entre las variables de estudio, con un Rho Spearman = 0.854 lo que significa que a un mayor proceso de contrataciones se mejoraran las ejecuciones de las obras del proyecto especial Sierra Centro Sur – Cusco.

Con relación a los trabajos previos en el contexto local se tiene a los realizados por León (2017) donde se basa en la gestión administrativa y la calidad de servicio una oficina desconcentrada de OSCE, estableció como activo ejecutar una evaluación de la correlación que coexiste entre las variables ya mencionadas. La metodología desarrollada fue cuantitativa y en tanto el diseño fue no experimental. De igual manera se contó con 139 empleados los cuales constituyeron la población del estudio y se les aplicó un cuestionario. Entre los resultados se especificó que el 58% de los empleados indican que existe un nivel medio con referencia a la gestión administrativa, destacando que las etapas de planeación, dirección, control y organización no se hallan estandarizadas. Se concluyó que existe una correlación de significancia entre las dos variables con un Rho=0.808 y un  $p=0.00$ , puntualizando de este modo que los procedimientos de la empresa se ven afectados por la variable independiente.

En los trabajos previos en el contexto local se tiene el realizado por León (2020) acerca de “Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz” donde planteó como principal propósito establecer la correlación que existe entre la variable independiente y dependiente, en la cual se consideró necesario utilizar un método básico correlacional y con respecto a su diseño se caracterizó por ser no experimental, teniéndose a 28 trabajadores públicos como muestra de la investigación. Asimismo, se reconoce tener como técnica de estudio empleada la encuesta conformada por 24 ítems, logrando tener como resultados que con 67% se presenta una gestión administrativa deficiente por no tener un adecuado control de los recursos de la institución, produciendo a un largo plazo no cumplir con sus objetivos. Concluyendo tener un puntaje  $r = 0,687$  manifestando tener una relación altamente positiva ( $r=0,687$ ) en el análisis estadístico de Correlación de Pearson.

Gonzales (2020) en su exploración realizada sobre “Sistema de control interno para optimizar la gestión administrativa del área de tesorería en la

municipalidad distrital de Monsefú” planteó como finalidad elaborar un sistema que contribuya al control de la gestión administrativa, para lo cual se posee como factores metódicos una clase de investigación descriptiva y no experimental, haciendo posible el desarrollo de la investigación. De igual manera, pudo reconocer a 7 empleados como la muestra, aplicándose la técnica de la encuesta que se midieron a través de cuatro dimensiones como es planificar, organizar, dirigir y controlar; obteniendo como resultado que la gestión administrativa es baja, debido que el 74% menciona tener deficiencias en el planteamiento de estrategias y gestión de los recursos existentes de la institución. Concluyendo, que el problema existente es debido a la ausencia de coordinación de las áreas impidiendo el adecuado desempeño de los funcionarios y servidores públicos que facilite el cumplimiento organizacional.

Baca (2018) en su indagación ejecutada acerca de la “Gestión administrativa y desempeño de la municipalidad distrital de Reque” desarrollo como principal propósito establecer la correlación entre las respectivas variables de la investigación, de acuerdo a aquello, se utilizó el tipo descriptivo – correlacional y diseño no experimental para ayudar a responder los objetivos planteados. Donde se empleó la muestra de estudio a 53 trabajadores del área administrativa, en la que se aplicó el instrumento del cuestionario compuesto por una escala de Likert tomando en consideración las dimensiones de Hernández y Rodríguez, teniendo por resultados en la realización del análisis estadístico según Spearman se obtuvo un valor  $\rho = 0,980$ , demostrando tener una relación muy alta entre las variables de estudio. Concluyendo tener una relación directa entre las variables de la investigación, indicando que, si se aplicase acciones en una variable, si afecta a la otra y viceversa.

Con relación a los fundamentos teóricos de la variable desempeño laboral se obtiene que esta se puntualiza por el rendimiento laboral y a la manera de accionar del trabajador para la realización de cada una de las operaciones que se les asignó en su cargo, en donde el empleado emplea cada una de sus conocimientos laborales, capacidades, destrezas, y compromiso para que se logre lograr cada uno de los hallazgos esperados por la organización (Sierra, 2019, p. 25).

Esta variable toma base en la teoría conocida de Motivación- Higiene de Herzberg, el cual determina que el beneficio de las actividades suele reflejar los efectos que son esperados altamente por una empresa, señalando que con el respectivo refuerzo de la estimulación y también productividad se disminuye el trabajo y asimismo la rotación de los trabajadores, haciendo redundancia en lo que comprende la satisfacción o la insatisfacción de los trabajadores, manifestando que los componentes higiénicos son simbolizados por el entorno que le rodea a los empleados y a como llevar a cabo sus respectivos roles, en donde incide las remuneraciones, la supervisión, las normativas de la organización, los beneficios sociales y entre otros más, en tanto que los componentes motivacionales vienen hacer las variables que se hallan bajo control del individuo, ya que, se encuentran vinculados de una manera directa con las operaciones que el empleado hace, teniendo en cuenta los reconocimientos profesionales, a la necesidad de autorrealizarse a través del rendimiento de su labor Robbins & Judge (2017, p.234).

El desempeño laboral se utiliza en las empresas como uno de los instrumentos para que calcule la realización de los propósitos que son determinados para los administrativos en provecho a las empresas Chiavenato (2014).

Alles (2017) asevera que el desempeño laboral de las empresas suele ser la base para su buen desarrollo, por tal razón que las empresas suelen presentar interés de optimizar el respectivo desempeño de los trabajadores a través de una agrupación de incitaciones de una forma consecutiva (p.59), por otra parte, logra comprenderse que el desempeño laboral es una de los instrumentos que hace posible que los empleados de una corporativa brinden calidad en el servicio, en donde permita calcular el desempeño estableciendo el análisis del trabajo, las conductas de los empleados y el rendimiento (Matus, 2018, p.72).

El desempeño laboral, se rige por las respectivas metas que determina la empresa, en donde los trabajadores se hallan más comprometidos con la mayor realización siendo su rendimiento, ya que, diferentes investigaciones han deducido que cuando los propósitos de una organización son desafiantes y también claros, entonces los empleados ofrecerán un mayor esfuerzo para lograrlo, por lo cual

dependerá de la empresa el estimular y notificar a sus trabajadores para que este de una manera más sencilla se centre en sus metas ya propuestas (Pillaca, 2017, p.35).

Para Fiszbein (2016) “el desempeño laboral se halla simbolizado por el grado de fabricación que ha llevado a cabo un empleado, en donde el esfuerzo que se realizó sea de gran beneficio para la empresa por un tiempo ya definido” (p.18). asimismo, este se encuentra enfocado en ayudar a los administrativos para que tenga conocimiento del nivel de desempeño de sus respectivos grupos laborales y conozca las equivocaciones que se encuentran impidiendo el apropiado rendimiento para que en función a aquello se proyecten metodologías de una mejora continua y estrategias de refuerzo con relación a las capacidades y conocimientos técnicos de los trabajadores haciendo posible que cada uno de los partícipes se impliquen en lograr cada una de las metas proyectadas por la empresa (Lopes y Silva, 2019, p. 51).

Chiavenato (2017) manifiesta que la toma de decisiones en lo que refiere la gestión de mejora hace posible que se conozca acerca del grado de rendimiento de los empleados, con un apropiado enfoque y además una mayor transparencia por todos los empleados, por lo tanto, el autor estima a cuatro grandiosas dimensiones enfocada en el desempeño laboral:

La dimensión capacidad cognitiva, logra relacionarse con las respectivas capacidades y habilidades intelectuales que usa el empleado para que logre realizar cada una de sus funciones con seguridad, de igual manera implica las diferentes capacidades de aprendizajes que evidencia un empleado para que lleve a cabo sus tareas asignadas. Chiavenato (2017) manifiesta que las capacidades cognitivas actuando como cimiento para su rendimiento laboral, ya que, los conocimientos que se adquieran en su experiencia laboral como en su preparación contribuirán a que se enfrenten los problemas que puedan suscitar al ejecutar sus operaciones (p.42).

En la dimensión capacidad afectiva, se comprende como aquel afecto que los empleados tienen a su trabajo, dicho sentimiento camina junto a la motivación que se le pueda brindar, aquel reconocimiento por sus esfuerzos, el entorno en



donde pueda desarrollarse como profesional y persona, así también los intereses remunerativos y las conductas de respeto.

De esta manera se define en función a lo preliminar que las capacidades afectivas se hallan vinculados con las motivaciones derivadas del espacio tanto externo como interno de los trabajadores, de igual manera, dichas expresiones se encuentran organizadas a la realización de las operaciones con un compromiso mayor dándose como objetivo central el desarrollo y crecimiento de la empresa haciendo posible de este modo que se consigue a lograr cada uno de los propósitos que esta determina.

En la dimensión de la capacidad psicomotora, logra determinarse que se halla relacionada a lo que refiere la destreza para llevar a cabo las operaciones en armonía de los diferentes movimientos físicos donde se efectúen procesos designados a los trabajadores, resaltando que dichas operaciones necesitan de gran practicidad y que sea ejecutada de una manera rápida y con dominio y precisión para que las actividades ejecutadas expresen la realización de las metas que se plantearon por la empresa.

De igual manera, dicha dimensión está constituida por el aglomerado de habilidades que han ido lográndose a lo largo de las vivencias del empleado, siendo simbolizadas por las destrezas que definen capacidad técnica como autonomía para que el empleado realice sus funciones de una manera eficiente y efectiva.

La dimensión motivación profesional, hace redundancia en las capacidades que simbolizan las empresas para motivar de una manera positiva a sus empleados y se realice la consecución de los propósitos en función a los trabajos que ejecute, de igual manera la motivación se halla ordenada a los componentes de los comportamientos del individuo frente a las operaciones que efectúa, si un empleado se halla estimulado entonces su rendimiento será mucho mayor, por lo cual se determina que la motivación produce que los trabajadores mejoren cada una de sus actitudes y sean parte de lograr un ambiente mucho más atractivo y agradable (Chiavenato, 2017).

Teniéndose presente la variable gestión administrativa se procedió a estudiar la teoría llamada "X" y "Y" que le corresponde a McGregor en donde se indica que la teoría X admite que el empleado en una persona pesimista, rígido,

estático y con antipatía inherente al trabajo impidiéndolo si es posible. En tanto a la teoría “Y” suele caracterizarse por tomar al empleado como uno de los activos más significantes de la empresa.

Es por ello, se afirma que las teorías bases consideradas fueron adoptadas según Robbins & Judge (2017) con “Introducción a la teoría general de la administración”, indicando que esto ocurre cuando la organización planifica sus actividades de manera oportuna, con la finalidad de poder cumplir con los objetivos organizacionales, para ello deben realizar un conjunto de tareas, manejo oportuno del personal y un adecuado manejo del recurso para poder cumplir todo lo asignado.

Asimismo, que Robbins & Judge (2017) hace referencia que la gestión administrativa en las diversas instituciones debe tener los objetivos estructurados de acuerdo a la visión y misión con la finalidad de poder planificar sus actividades para facilitar su cumplimiento y realizar una adecuada articulación de la misma.

También, se logra señalar que según Robbins & Judge (2017) hace referencia que la gestión administrativa explica que la finalidad es generar una adecuada planificación, con la finalidad de que sus procesos se mejoren de manera oportuna, y se pueda cumplir con los objetivos en el tiempo establecido. Para ello, se debe realizar un diagnóstico situacional con la finalidad de reconocer cuales son las principales debilidades para proponer acciones de mejores.

Asimismo, se considera que la presente aplicación de acciones correctivas se debe emplear herramientas de apoyo que facilite el monitoreo y control del cumplimiento del plan de trabajo, ayudando al mejoramiento de la gestión administrativa.

Citando a, Simerson (2011), señala que la gestión administrativa es una herramienta que facilita la planificación de las actividades que se deben realizar; es por ello, por medio de la gestión se resguardará el uso oportuno de los recursos, tanto de materia prima como del talento humano, buscando una comunicación continua para poder observar cuáles son sus principales necesidades y problemas existentes que permita plantear el futuro de la organización (p.41).

Evaluando otras de las posiciones, se expresa que según Njoku (2015) manifiesta que la gestión administrativa es el conjunto de procesos que permite de forma sistemática poder cumplir con las diversas especificaciones que aseguren el cumplimiento de los objetivos. Donde, se da a conocer que cuando se realiza una adecuada gestión, ayuda a la optimización de los recursos y del tiempo para el cumplimiento de las metas en lo establecido. (p.138)

Sin embargo, otro de los autores determina que la gestión administrativa es importante en toda organización, debido que permitirá que centre el desarrollo de sus funciones hacia el cumplimiento de sus metas; asimismo, mejora la asignación de los recursos con la finalidad que facilite el desarrollo idóneo de las actividades, ayudando a que disminuya y se controlen los costos operativos de la institución. Además, se logra detallar que al llevar una adecuada gestión administrativa promueve (Remache, 2017, p.214).

Dimensiones de la Gestión administrativa según Robbins & Judge (2017), menciona que se divide en cuatro:

Dimensión 1 – Planeación: Es la función administrativa que define con anticipación los objetivos que se quieren alcanzar y que se tiene que realizar para obtenerlos, este es un modelo teórico para actos futuros. Se debe determinar los objetivos y detallar los planes indispensables para lograr lo deseado. Robbins & Judge (2017) sustentan en referencia al tema, que en las organizaciones para planificar deben de escoger y decretar las metas para lograr los objetivos, si no hay estrategias las personas de la organización no lograrán administrar y usar de manera eficiente los recursos humanos y materiales dentro de la organización, y al no tener planes establecidos la organización se encamina a un fracaso. (p.290)

Dimensión 2 – Organización: La organización se encarga de gestionar todo el talento humano y los recursos que posee la entidad, con la finalidad de facilitar la continuidad del desarrollo de las actividades; lo que se busca es organizar el uso adecuado de los recursos. (p. 148)

Dimensión 3 – Dirección: Se logra afirmar que la dirección es la aplicación de estrategias, con la finalidad de las actividades de cada uno de los colaboradores que integran en la institución para que se cumpla con la visión y misión (p. 149)

Dimensión 4 – Control: El control es el monitoreo del cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados, con la finalidad de asegurarse de cumplir con las metas planteada; es decir se busca estar en constante verificación del cumplimiento de las actividades programadas. En la presente etapa se emplean herramientas de evaluación que permite diagnosticar el estado actual de la institución. (p. 151)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

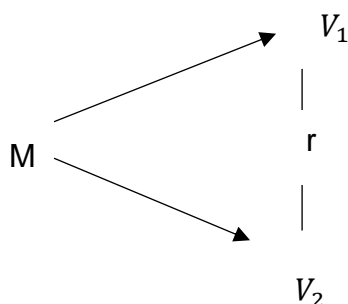
El presente estudio presentó un tipo de investigación básica, dado a que se realizó un análisis de las teorías y metodologías para aumentar el conocimiento de las variables de gestión administrativa y desempeño laboral, lo cual sirvió como base para el análisis estadístico de la correlación.

El enfoque del estudio fue cuantitativo porque la investigación permitió tener conocimiento de las actitudes y comportamientos de una población en específica, por medio de la presentación porcentajes y frecuencias que fueron obtenidos por los instrumentos.

Además, según el alcance o nivel se presentó un estudio descriptivo – correlacional, porque se buscó explicar cuál fue el comportamiento de las variables y establecer el diagnóstico de la situación actual en base a una realidad, fue correlacional porque se analizó cómo se relacionan las variables de estudio, permitiendo conocer los factores influyentes de la variable de gestión municipal sobre el desempeño laboral (Hernández, 2018).

#### Diseño de investigación

El diseño que se seleccionó en el estudio fue no experimental, porque no se generó manipulación alguna a las variables de investigación y presentó un corte transversal porque los datos para el análisis y diagnóstico de la situación actual de las variables se recogieron una sola vez y al inicio del estudio (Hernández, 2018).



M: Muestra

$V_1$ : Desempeño laboral

$V_2$ : Gestión administrativa

r: Relación entre variables

### 3.2. Variables y operacionalización

En la presente investigación se identifica las siguientes variables:

#### **Variable 1: Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** El desempeño laboral se puntualiza por el rendimiento laboral y a la manera de accionar del trabajador para la realización de cada una de las operaciones que se les asignó en su cargo, en donde el empleado emplea cada una de sus conocimientos laborales, capacidades, destrezas, y compromiso para que se logre lograr cada uno de los hallazgos esperados por la organización (Chiavenato, 2017).

**Dimensiones:** Capacidad cognitiva, capacidad efectiva, capacidad psicomotora, motivación profesional.

#### **Variable 2: Gestión administrativa**

**Definición Conceptual:** La gestión administrativa, engloba un conjunto de cambios perennes los cuales se programan y se orientan en mejorar continuamente los procesos organizacionales, con la finalidad de generar competitividad y satisfacción a los diferentes usuarios o clientes (Robbins & Judge, 2017).

**Dimensiones:** Planeamiento, organización, dirección, control.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

En el presente estudio la población estuvo integrada por los colaboradores de las áreas de gerencia, logística, contabilidad y administración; el cual estuvo conformado por una cantidad de 18 servidores públicos.

Para el criterio de inclusión que consideró la edad la cual radica entre 18 a 60 años de los colaboradores, Asimismo se consideró incluir a todos los trabajadores

que qué laboran dentro de las áreas de logística, contabilidad y administración de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz.

**Tabla 1.** *Población del estudio*

Área	Nº de Colaboradores
Área de logística	8
Área de contabilidad	6
Área de administración	4
Total	18

Fuente: Elaboración propia

Por el contrario, se consideraron como criterios de exclusión a los colaboradores que no sean parte del área de gerencia, logística, contabilidad y administración de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz

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

La técnica considerada en el presente estudio fue la encuesta: esta herramienta permitió obtener información la cual pudo expresarse por medio de la estadística descriptiva, es decir que la percepción de la población de estudio se analizó y se presentó por medio de porcentajes y frecuencias para el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la investigación (Hernández, 2018).

Es así como, en base a la técnica considerada en el presente estudio se utilizó el instrumento del cuestionario, el mismo que estuvo conformado por preguntas cerradas donde se consideró para las alternativas de cada una de ellas a la escala likert de 5 niveles, lo que permitió que se pueda evaluar y analizar la percepción de los servidores públicos de la municipalidad de José Leonardo Ortiz con el propósito de que se obtenga información para presentarla por medio de la estadística descriptiva y poder determinar el diagnóstico de la situación actual de las variables de investigación y con ello analizar la relación que existen entre ellas (Hernández, 2018).

### **3.5 Procedimientos**

Para el procedimiento de la recolección de datos se siguió una serie de procesos que permitieron la obtención de información oportuna y confiable lo cual partió desde la planificación, en este punto se elaboraron los instrumentos de

recolección de datos haciendo uso de las teorías y metodologías detalladas en el marco teórico con el propósito de que cada dimensión e indicador planteado puedan medir las variables de investigación, posteriormente, se validaron los instrumentos Por medio del juicio de expertos, donde se consideraron a 3 profesionales que disponen del grado de magíster y doctores para que validen los ítems establecidos para medir las variables de estudio, seguidamente se solicitó el permiso a la municipalidad de José Leonardo Ortiz para que los instrumentos planteados se apliquen en la institución; finalmente los instrumentos se aplicaron a la población permitiendo obtener información confiable para analizarla y presentar en los resultados con el propósito de dar respuesta a los objetivos de investigación.

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

Para el método de análisis de datos se utilizó a la estadística descriptiva para presentar a la información obtenida por medio de tablas estadísticas y figuras, Asimismo en este proceso se hizo uso de la herramienta del SPSS STATICS y del Microsoft Excel, las que permitieron que se analice y se procese la información obtenida, determinar su confiabilidad e interpretar los resultados obtenidos.

### **3.7 Aspectos éticos**

Este trabajo se realizará teniendo en cuenta las normas éticas necesarias para obtener un trabajo original y con derechos de autor bien establecidos.

Por ende, los aspectos éticos que fueron considerados en el presente estudio son:

El principio de autonomía, este criterio permitió establecer qué dentro del ámbito de la investigación se consideraron los valores, la toma de decisiones en beneficio de la población de estudio y la forma de redactar la investigación respetando la autonomía de los diferentes autores detallados en el estudio y el punto de vista del investigador.

El principio de justicia: este criterio permitió que los instrumentos de investigación fueron aplicados con un trato de equidad, se respetó la privacidad, el anonimato y la confidencialidad de la información obtenida, además el propósito del estudio fue generar beneficios sociales a los colaboradores como a la institución en general y a los usuarios de la municipalidad de José Leonardo Ortiz.



El principio de humanización: se consideró a la muestra de estudio como personas libres y responsables y se respetó cada aporte brindado, donde no se realizó alteración alguna a la información obtenida por medio de los instrumentos.

El principio de complejidad: este criterio permitió que se logre conocer la realidad objetiva de la investigación por medio del uso de métodos científicos desde la ciencia metodológica y de herramientas estadísticas que permitieron la interpretación de la información obtenida, partiendo desde la ética y el carácter normativo que presentó el investigador para detallar la realidad de estudio diagnosticada.

El principio de solidaridad: este este criterio permitió determinar que la investigación tiene por propósito general beneficencia es decir contribuir al bien común en beneficio de acciones y análisis dirigidas a una institución para que ofrezca un servicio de calidad donde los principales beneficiarios sean los usuarios y los colaboradores de la municipalidad de José Leonardo Ortiz.

#### IV. RESULTADOS

Para la evaluación de los resultados se analizó cómo está compuesta la población de estudio, en la que se reconoce las siguientes características principales de sexo y edad, como se muestra a continuación:

##### Resultados de las características de la población de estudio

**Tabla 2.** *Distribución de sexo y edad de la muestra de estudio*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	16	89%	89%	89%
Femenino	2	11%	11%	100%
Total	18	100	100	
18 -24	3	17%	17%	17%
25 -31	6	33%	33%	50%
32 - 38	6	33%	33%	83%
38 - 44	3	17%	17%	100%
45 - a más	0	0%	0%	100%
Total	18	1	100	

**Fuente:** Elaboración propia

Esta investigación consideró a 18 servidores públicos de las áreas de gerencia, logística, contabilidad y administración de Se logró reconocer que del total de 18 colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz de los cuáles tras procesar la información obtenida pudimos conocer que el 89% e ellos son del sexo masculino y el 11% son del sexo femenino. Asimismo, fue posible identificar que la mínima edad dentro de los trabajadores fue de 21 años, y que la edad con mayor frecuencia dentro de la muestra es la de 25 años que representa el 22% del total, la segunda edad con mayor frecuencia del estudio fue 44 años que representó el 11% del total. En términos generales, existe un porcentaje idéntico entre el número de personas que tenían edades entre los 25 y los 31 años (33%) y entre las que tenían entre 32 y 38 años (33%) a la vez que no se encontraron participantes mayores a 45 años en la muestra (0%). Antes de poder determinar la relación de las variables de estudio; así como de cada dimensión se considera importante conocer el estado de cada una de las variables de estudio que responden a los dos primeros objetivos específicos de la investigación.

**Primer objetivo específico:** identificar el nivel de desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el Estado de la Municipalidad Distrital de JLO, 2020,

**Tabla 3.** Nivel de la variable desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	50%
Medio	6	33%
Alto	3	17%
Total	18	100%

**Fuente:** Elaboración propia

De la tabla 3, se logra determinar que el nivel de la variable desempeño laboral es nivel bajo en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz, siendo representado por un 50%, seguido de un nivel medio con un 33% y un nivel alto con un 17%. Dicha variable contempla detalles como la capacidad cognitiva de los encuestados (conocimientos técnicos, capacidad de solución de los compañeros, etc.), la capacidad afectiva (comunicación efectiva, compañerismo, respeto, etc.), la psicomotora (habilidades, resultados, productividad, etc.) y el grado de motivación profesional que poseen (estímulos, capacitaciones, actividades de integración, etc.), elementos que se ven con más detalle en la siguiente tabla.

**Tabla 4.** Nivel de las dimensiones del desempeño laboral

Nivel	Capacidad cognitiva %	Capacidad efectiva %	Capacidad psicomotora %	Motivación profesional %
Bajo	45%	27%	51%	42%
Medio	32%	58%	30.5%	38%
Alto	23%	15%	18.5%	20%
Total	100%	100%	100%	100%

**Fuente:** Elaboración propia

De los resultados obtenidos, se logra determinar de la información de la tabla 4 que la situación descrita por los trabajadores en la dimensión de “capacidad cognitiva” es en su mayoría deficiente con un 45% de personas que la calificaron como “débil”, este mismo escenario se repite con las dimensiones de “capacidad

psicomotora” (51% en nivel bajo) y motivación profesional (42% en nivel bajo), siendo “capacidad afectiva” la única dimensión con resultados considerados en un nivel regular por la mayoría, específicamente por un 58% que consideraron su situación en un nivel “medio”.

Específicamente, la primera dimensión de la primera variable, “Capacidad Cognitiva” consultó sobre percepción del encuestado sobre el desempeño de sus compañeros en temas como la planificación grupal de actividades laborales, su grado de conocimiento técnico, su capacidad para resolver problemas, su experiencia en el cargo asignado y el apoyo de la institución en temas de capacitación profesional que dieron resultados mayormente negativos (45%) y solo un 23% de ellos consideraron un rendimiento alto o ideal. Por su parte, la segunda dimensión “Capacidad Afectiva” consultó sobre percepción del encuestado sobre el desempeño de sus compañeros en temas como comunicación efectiva, simpatía, compañerismo, respeto de opiniones, aptitudes de integración y su responsabilidad para con los demás, teniendo como resultado una percepción mayoritariamente regular sobre ello (58%) y un 27% de ellos calificándolo como deficiente o bajo.

La tercera dimensión, “Capacidad Psicomotora” consultó sobre percepción del encuestado sobre el desempeño de sus compañeros en temas como sus habilidades en el desarrollo de sus funciones, el cumplimiento de metas preestablecidas, productividad y el adecuado uso de los recursos de la empresa, de esta manera se obtuvo solo a un 18.5% de los encuestados con respuestas como bueno e ideal y un contundente 51% con respuestas negativas. Por último, la dimensión “Motivación Profesional” consultó sobre percepción del encuestado sobre temas como estímulos de rendimiento laboral por parte de la institución, programas de capacitación, sobre el ambiente laboral y actividades de integración, es así como el 42% dijo que la gestión de la institución en esos puntos es deficiente y solo un 20% dijo que estaba bien.

**Segundo objetivo específico:** Diagnosticar la gestión administrativa en el proceso de contrataciones con el Estado de la Municipalidad Distrital de JLO, 2020

**Tabla 5.** Nivel de la variable gestión administrativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	56%
Regular	5	28%
Suficiente	3	17%
Total	18	100%

**Fuente:** Elaboración propia

De los resultados obtenidos como se muestra en la tabla 5, se hace referencia que el nivel de la gestión administrativa en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz es deficiente siendo representado por un 56%, asimismo se percibe tener un nivel regular con un 28% y un nivel suficiente con un 17%. Dicha variable contempló temas como la planificación (estímulos laborales, diagnósticos situacionales, mejora continua, etc.), la organización (capacitaciones, participación grupal, integración, etc.) la dirección (liderazgo, motivación, identificación institucional, etc.) y control (verificación, inventarios, responsabilidad, etc.).

**Tabla 6.** Nivel de las dimensiones de la gestión administrativa

Nivel	Planeación	Organización	Dirección	Control
	%	%	%	%
Bajo	32%	40%	36%	32%
Medio	44%	32%	36%	52%
Alto	24%	28%	28%	16%
Total	100%	100%	100%	100%

**Fuente:** Elaboración propia

De los resultados obtenidos, se logra determinar de la información de la tabla 6 que la situación descrita por los trabajadores en la dimensión “organización” es en su mayoría deficiente con un 40% de personas que la calificaron como “débil”, sin embargo, las otras dimensiones poseen resultados ligeramente mejores. Por ejemplo, las dimensiones “planeación” y “control” tienen resultados mayormente calificados como medios o regulares con valores de 44% y 52% respectivamente. Por su parte, la dimensión “dirección” posee la misma proporción de encuestados que consideran resultados negativos que los que consideran que han tenido un resultado regular, con un 36% de participación en ambos casos.

Específicamente, la primera dimensión de la segunda variable, “Planeación” consultó cuál era la percepción del encuestado sobre la gestión de la institución en cuestiones como la planificación de tareas y objetivos, el establecimiento de estímulos de desempeño laboral, el diagnóstico de problemas, el enfoque de mejora continua para los procesos de la empresa, entre otros, para lo cual se concluyó que un 32% de los encuestados consideraron que dicha gestión era deficiente o débil, un 44% dijeron considerarla como regular o media y un último 24% la consideró buena o ideal. La segunda dimensión, “Organización” consultó cuál era la percepción del encuestado sobre la gestión de la institución en cuestiones como los programas de capacitación, la consideración de grupo en decisiones de impacto general, el trabajo en equipo, la integración, entre otros, para lo cual se concluyó que un 40% de los encuestados consideraron que dicha gestión era deficiente o débil, un 32% dijeron considerarla como regular o media y un último 28% la consideró buena o ideal.

La tercera dimensión de la segunda variable, “Dirección” consultó cuál era la percepción del encuestado sobre la gestión de la institución en cuestiones como el liderazgo, la comunicación, la motivación personal, la identificación institucional, entre otros, para lo cual se concluyó que un 36% de los encuestados consideraron que dicha gestión era deficiente o débil, un 36% dijeron considerarla como regular o media y un último 28% la consideró buena o ideal. La última dimensión, “Control” consultó cuál era la percepción del encuestado sobre la gestión de la institución en cuestiones como la verificación de actividades, el inventario de bienes, controles de calidad, entre otros, para lo cual se concluyó que un 32% de los encuestados consideraron que dicha gestión era deficiente o débil, un 52% dijeron considerarla como regular o media y un último 16% la consideró buena o ideal.

### Prueba de normalidad

**Tabla 7.** Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	g.l.	Sig.
Gestión laboral	0,160	23	0,133*
Gestión administrativa	0,296	242	0,000

**Fuente:** Elaboración propia

Para el análisis de los resultados obtenidos, se realizó una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, donde existe evidencia significativa para aceptar que el desempeño laboral se distribuye normalmente ( $p=0,133 > \alpha=0,05$ ), mientras que la gestión administrativa no sigue esta distribución ( $p=0,000 < \alpha=0,05$ ), por lo que se decide utilizar el test estadístico Pho de Spearman para contrastar la hipótesis del estudio.

**Tercer objetivo específico:** Describir la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, 2020

**Nivel de significancia:**

$\alpha = 0,05$  (5%)

**Análisis estadístico:**

**Tabla 8.** *Relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral*

			<b>Gestión administrativa</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1	,735
		Sig. (bilateral)		,000
		N	18	18
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,735	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	18	18

**Fuente:** Elaboración propia

En la Tabla 8, se aprecia los resultados al usar correlación de la Rho de Spearman, permite verificar que hay relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, en un nivel positiva y alta 0.735 y el nivel de significancia es de 0.00, lo que permite aceptar la hipótesis planteada por el investigador, donde precisa que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, 2020.

En consecuencia, se puede entender que si aplican estrategias de mejora en la gestión administrativa se tendrán efectos de mejora y positivos en el desempeño de los servidores públicos de la MDJLO, generando mejoras para la entidad pública y para los interesados que son los ciudadanos y sociedad en general.



## V. DISCUSIÓN

El primer objetivo específico de la presente investigación fue identificar el nivel de desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el Estado de la Municipalidad Distrital de JLO 2020 y fue conseguido a través de la aplicación de un cuestionario a 18 servidores públicos de la mencionada institución estatal. Los resultados permitieron concluir que la mayoría de los encuestados (50%) consideran que el desempeño laboral de sus compañeros y, por extensión el propio, es deficiente o bajo, mientras que el 33% consideró que se encontraba en un nivel medio y solo un 17% en un nivel alto. Dichos resultados permiten entender que ni existen los recursos y estructuras de trabajo adecuadas para propiciar el buen rendimiento laboral de los empleados y que la organización directiva no se está preocupando por mejorarla.

Sierra (2019) ahonda al respecto comentando que el desempeño laboral tiene una relación directa con el rendimiento laboral y a la manera de accionar del trabajador para la realización de cada una de las operaciones que se les asignó en su cargo, en donde emplea sus conocimientos, capacidades, destrezas, y compromiso para alcanzarlos. Así mismo, Chiavenato (2014) comenta que este indicador se utiliza en las empresas como uno de los instrumentos para calcular la realización de los propósitos que son determinados para los administrativos en provecho a las empresas.

De manera detallada la variable desempeño laboral está conformada por 4 dimensiones, de las cuales la primera de ellas, la capacidad cognitiva, ha obtenido un puntaje mayormente negativo (45%) debido a cuestiones como la planificación grupal de actividades laborales, el grado de conocimiento técnico del personal, la capacidad de la organización para resolver problemas, y la experiencia general de las personas en relación al cargo asignado, en este caso solo un 23% consideró estar conforme con los elementos anteriormente mencionados.

Sobre esto, Chiavenato (2017) manifiesta que las capacidades cognitivas actúan como los cimientos necesarios para establecer el rendimiento laboral del trabajador ya que, los conocimientos que se adquieran en su experiencia laboral como en su preparación contribuirán a que se enfrenten los problemas que puedan suscitar al ejecutar sus operaciones.

Sobre la segunda dimensión, capacidad afectiva, definida por Chiavenato (2017) como aquel afecto que los empleados le tienen a su trabajo y el sentimiento que camina junto a la motivación personal, si bien solo un 15% la consideró ideal esta es la dimensión de mejor rendimiento en relación a las demás de la variable desempeño laboral pues tiene a un tajante 58% que mencionó considerar que la situación respecto a la dimensión era media o regular. Así pues, aquí se consideraron elementos como la comunicación efectiva, la simpatía, el compañerismo, el respeto de opiniones, las aptitudes de integración y la responsabilidad percibida para con los demás.

La tercera dimensión, capacidad psicomotora, es la que peor rendimiento tuvo pues un 51% de los encuestados la consideraron en un nivel bajo o deficiente y solo un 18.5% la consideró ideal. Esta es la única de las 4 dimensiones que posee más del 50% de consideración en el aspecto negativo. Aquí se consultaron sobre las habilidades de los trabajadores para con el desarrollo de sus funciones, sobre la capacidad de los compañeros para cumplir con las metas preestablecidas, sobre la productividad y sobre el adecuado uso de los recursos de la empresa.

Por último, tenemos a la dimensión “motivación profesional” que ha sido calificada mayoritariamente con grado bajo o débil (42%) pero con una casi idéntica cantidad de personas que la calificaron con medio o regular (38%). De esta manera la dimensión consideró aspectos como estímulos de rendimiento laboral, programas de capacitación, sobre el ambiente laboral y actividades de integración. Además, es definida por Chiavenato (2017) como la suma de las capacidades que simbolizan las empresas para motivar de una manera positiva a sus empleados y se realice la consecución de los propósitos en función a los trabajos que ejecute.

Por su parte, el segundo objetivo específico, diagnosticar la gestión administrativa en el proceso de contrataciones con el Estado de la Municipalidad Distrital de JLO 2020, reveló que más de la mitad (56%) de los encuestados consideran que la situación de la empresa en detalles que involucran temas como la planificación, la organización, la dirección y el control es deficiente o débil, mientras un 28% la consideró regular y un último 17% como ideal. Esto deja en evidencia que los trabajadores no consideran que exista liderazgo o una buena gestión de recursos tanto materiales como humanos que permitan a la institución

alcanzar objetivos relevantes que los beneficie tanto a ellos como a los usuarios que requieren de sus servicios.

Dichos resultados si bien son contrarios a los que obtuvo Farro (2018) en su estudio sobre la gestión administrativa y la incidencia con la contratación que realiza el estado de Lima en la que concluyó que el 37% de los participantes indicaron que la gestión administrativa en la actualidad es medianamente adecuada, seguido de un 35% que indicaron la efectividad positiva e ideal de la gestión administrativa y solo un 10% que señalaron que es inadecuada la gestión, debe tenerse en cuenta que al ser una evaluación situacional es natural que los resultados varíen inicialmente.

Además, Robbins & Judge (2017) definen a la gestión administrativa como la forma en la que la organización planifica sus actividades de manera oportuna, con la finalidad de poder cumplir con los objetivos organizacionales, a través del cumplimiento adecuado de tareas, manejo oportuno del personal y un adecuado manejo del recurso para poder cumplir todo lo asignado.

De manera detallada la variable gestión administrativa también está conformada por 4 dimensiones, de las cuales la primera de ellas, planeación, ha obtenido un puntaje mayoritariamente regular o medio (44%) aunque no completamente decisivo puesto que un 32% de los encuestados la consideran débil y otro 24% la consideran en un buen nivel de gestión. Dicha dimensión contempla cuestiones como la planificación de tareas y objetivos, el establecimiento de estímulos de desempeño laboral, el diagnóstico de problemas y si existe un enfoque de mejora continua para los procesos de la empresa.

Además, Robbins & Judge (2017), quienes establecieron cuáles eran las dimensiones de la variable estudiada definieron a la planeación como la función administrativa que define con anticipación los objetivos que se quieren alcanzar y que se tiene que realizar para obtenerlos, este es un modelo teórico para actos futuros. Se debe determinar los objetivos y detallar los planes indispensables para lograr lo deseado.

La segunda dimensión, Organización, consultó cuál era la percepción del encuestado sobre la gestión de la institución en cuestiones como los programas de

capacitación, la consideración de grupo en decisiones de impacto general, el trabajo en equipo, la integración, entre otros, para lo cual se concluyó que un 40% de los encuestados consideraron que dicha gestión era deficiente o débil, un 32% dijeron considerarla como regular o media y un último 28% la consideró buena o ideal. Es así que dicha dimensión es la de peor desempeño dentro de las 4 que integran a la variable gestión administrativa.

A su vez Robbins & Judge (2017) definen a la organización como la encargada de gestionar todo el talento humano y los recursos que posee la entidad, con la finalidad de facilitar la continuidad del desarrollo de las actividades; lo que se busca es organizar el uso adecuado de los recursos.

La tercera dimensión, “Dirección” consultó cuál era la percepción del encuestado sobre la gestión de la institución en cuestiones como el liderazgo, la comunicación, la motivación personal, la identificación institucional, entre otros, para lo cual se concluyó que un 36% de los encuestados consideraron que dicha gestión era deficiente o débil, un 36% dijeron considerarla como regular o media y un último 28% la consideró buena o ideal.

Por último, la dimensión “Control”, consultó cuál era la percepción del encuestado sobre la gestión de la institución en cuestiones como la verificación de actividades, el inventario de bienes, controles de calidad, entre otros, para lo cual se concluyó que un 32% de los encuestados consideraron que dicha gestión era deficiente o débil, un 52% dijeron considerarla como regular o media y un último 16% la consideró buena o ideal.

Finalmente, el tercer objetivo específico de la investigación tuvo como misión describir la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, 2020. Antes que nada, era necesario reconocer la normalidad de las variables estudiadas tras lo cual fu posible conocer que existe evidencia significativa para aceptar que el desempeño laboral se distribuye normalmente ( $p=0,133 > \alpha=0,05$ ), mientras que la gestión administrativa no sigue esta distribución ( $p=0,000 < \alpha=0,05$ ), por lo que se decide utilizar el test estadístico Pho de Spearman para contrastar la hipótesis del estudio.

Luego, se puede observar por medio del análisis de relación que el nivel de significancia de las variables es 0.000 (menor a 0.05); así pues, el autor toma la decisión de rechazar la hipótesis 0 y por aceptar la del investigador, por lo cual, se determinó que entre la variable de Gestión administrativa y Desempeño laboral existe relación significativa, además se encuentra en un nivel de relación positiva ( $r=0,735$ ). Teniendo como significado que con una mejor Gestión administrativa por parte de la organización mejor será el desempeño laboral del colaborador.

Estos resultados tienen relación directa con la investigación de León (2020) acerca de “Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz” en la que concluyó tener un puntaje  $r = 0,687$  manifestando tener una relación altamente positiva ( $r=0,687$ ) en el análisis estadístico de Correlación de Pearson.

En conclusión, fue posible determinar niveles deficientes tanto en lo que concierne al desempeño laboral como a la gestión administrativa en el proceso de contrataciones con el Estado de la Municipalidad Distrital de JLO 2020 y que requieren urgentes cambios y propuestas de mejora para superar la situación tan desfavorable en la que se encuentran. Además, fue posible encontrar que existe una correlación positiva entre las variables mencionadas por lo que una variación positiva sobre una podría afectar de la misma manera a la otra.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Fue posible establecer que existe una concepción negativa mayoritaria sobre las deficiencias dentro de la organización en cuanto a desempeño laboral influenciado en su mayoría por cuestiones de capacidad cognitiva como la falta de capacidad para resolver problemas de los integrantes y la inexistencia de un plan de capacitaciones así como de capacidad psicomotora por cosas como la baja productividad, las habilidades limitadas de los trabajadores y la mala gestión de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos propuesto por la organización.
2. Por su parte, la gestión administrativa también presenta un panorama negativo, incluso con mayores deficiencias que el desempeño laboral según las personas encuestadas puesto que un 56% de ellas refirieron que la situación era débil y solo un 17% la considero suficiente o buena. En este caso se pueden resaltar la influencia tanto de la dimensión organización que contempló detalles como el trabajo en equipo y el grado de integración, así como de la dimensión dirección que estudió elementos como el liderazgo, la comunicación y la motivación personal.
3. Por último, se pudo encontrar una correlación positiva significativa entre ambas variables con un coeficiente 0.735 y el grado significancia de 0.000, lo que permite concluir que si aplican acciones de mejora en la gestión administrativa se tendrán efectos de mejora y positivos en el desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad del distrito de José Leonardo Ortiz.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al Gerente Municipal junto con los Gerentes y Subgerentes deben coordinar y comunicar las metas institucionales que tiene cada área de la Municipalidad, donde se definan mejorar el desempeño laboral de cada integrante con la finalidad de lograr los objetivos estratégicos y obtener los incentivos institucionales como parte de su esfuerzo y trabajo en equipo.
2. Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos de la MDJLO adecuar o incluir en el planeamiento estratégico institución, mejorar para gestión administrativa que incluya un plan de capacitación que cubra con las necesidades de actualización de los trabajadores hasta estudios de productividad para analizar si los recursos disponibles son utilizados adecuadamente y se obtiene los resultados esperados.
3. Si por alguna razón se decide no contemplar dicha opción, se podría proponer mejoras para directamente afectar sobre la gestión administrativa al establecer eventos o actividades de integración grupal y mejores canales de comunicación no solo dentro de cada área funcional sino también entre empleados y los directivos de la institución. Después de todo, debido a la correlación existente entre las variables estudiadas esto también influiría sobre el desempeño laboral.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias: estrategia, evaluación de personal, de desarrollo 360°* (Tercera ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica. ISBN: 978-950-641-932-5.
- Baca, L. (2018). *Gestión administrativa y desempeño de la municipalidad distrital de Reque*. Chiclayo: Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24224/Baca\\_CL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24224/Baca_CL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cerna, A. (2018). *Sistema de control interno institucional y la gestión de contrataciones de la municipalidad provincial de Barranca 2017*. Barranca: Publicaciones de la Universidad Nacional de Barranca. Recuperado el 15 de Octubre de 2020, de <http://repositorio.unab.edu.pe/bitstream/handle/UNAB/35/TESIS%20-CERNA%20VILLAJUAN%20AZUCENA%20FLOR.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Carbajal, R. (2016). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud Lima Sur*. Tesis para obtener el grado de magíster. Lima: Universidad Tecnológica del Perú.
- Carro, R., & Gonzalez, D. (2015). *Productividad y Competitividad*. Mexico: Pearson Educación.
- Cequea, M., & Rodriguez, C. (2011). *Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico*. Venezuela.
- Cerdas, V., Torres, N., García, J., & Fallas, M. (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12(2), 95-122. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/rep.12-2.5>



- Chew, C. (2009). *strategy positioning in voluntary and charitable organizations*. New York.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (Vol. V). México: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chona, A. (2020). *The Intervening Effects of the Organizational Climate of the Provincial Government of Cagayan to the Employees' Job Performance*. Filipinas: Psychosocial. doi:10.37200/IJPR/V24I3/PR200975
- Clarke, M., & Hill, S. (2015). Promoting employee wellbeing and quality service outcomes: The role of HRM practices. *Journal of Management & Organization*, 18(5), 702-713. doi:https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.5.702
- Costa, C. (2017). In-depth study of the scientific productivity and visibility of Spanish Communication researchers in Scopus. *Revista Observatorio*, 11(3), 1-16. Obtenido de [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1646-59542017000300001](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-59542017000300001)
- Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. (2018). *Revista Información Tecnológica*, 29(5), 175-186.
- Díaz, C., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (2018). Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical areas. *Revi Cuid*, 9(1), 1973-1987. doi:http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426
- Díaz, P., & Díaz, Á. (2018). The work environment in the performance of the SMEs employees in Ecuador. *Dialnet*, 3(11), 60-63. doi:https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol3iss11.2018pp60-63p.
- Facho, E. (2017). *Gestión administrativa y productividad laboral en trabajodres de la subgerencia de operaciones de fiscalización*. Para obtener el título de magister. Lima: Universidad César Vallejo.
- Freeman, R., Stoner, J., & Gilbert, D. (2009). *Administration*. México: Pearson Educación.

- Gawrycka, M., & Kujawska, J. (2020). Competencies of graduates as future labour market participants – preliminary study. *Economic Research*, 33(1), 1095-1107. doi:<https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1631200>
- Gestión. (2018). *Manufactura lideró en productividad laboral en el segundo trimestre*. Lima: Camara de Comercio de Lima.
- Gorenak, M., & Spindler, T. (2019). The Influence of Competencies of Managers on Job Satisfaction of Employees in the Hotel Industry. *Sciendo*, 52(2), 55-102. doi:<https://doi.org/10.2478/orga-2019-0006>
- Gorla, N., Somers, T., & Wong, B. (2017). Organizational impact of system quality, information quality, and service quality. *Science*, 19(3), 207-228. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jsis.2010.05.001>
- Guerrero, F., Neira, L., Vázquez, H., & Váscones, V. (2019). Organizational climate in the work performance of government public institutions. *Dialnet*, 5(9), 536-549. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Guixian, T., Jian, W., Zhuo, Z., & Yuping, W. (2019). *Self-efficacy and job performance: The role of job commitment*. Filipinas: Malaysia University of Science & Technology. doi:<https://doi.org/10.2224/sbp.8528>
- Haruna, A., & Marthandan, G. (2018). Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia. *Journal of Workplace Learning*, 165-184. doi:<https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0066>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw. Obtenido de [https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/1443075/mod\\_resource/content/1/Methodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica%20las%20rutas%20cuantitativa%2C%20cualitativa%20y%20mixta.pdf](https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/1443075/mod_resource/content/1/Methodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica%20las%20rutas%20cuantitativa%2C%20cualitativa%20y%20mixta.pdf)
- Jaimes, L., & Rojas, M. (2015). A look at labor productivity for SMEs in the clothing industry. *Revista Iteckne*, 177-187. Obtenido de [https://pdfs.semanticscholar.org/1059/95a65a3ef6a3230b759ea924e133dc0949ec.pdf?fbclid=IwAR1yFSwE5Oh3xJ8Yy91ZX\\_X5eDtlmf-jaAHmxgp5TFzNtgal\\_5VhK\\_2IH0g](https://pdfs.semanticscholar.org/1059/95a65a3ef6a3230b759ea924e133dc0949ec.pdf?fbclid=IwAR1yFSwE5Oh3xJ8Yy91ZX_X5eDtlmf-jaAHmxgp5TFzNtgal_5VhK_2IH0g)

- La Rosa, César. (2016). *Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Leitao, J., Pereira, D., & Gonzalves, A. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1-18. doi:<https://10.3390/ijerph16203803>
- López, J. (2012). *Productividad*. Estados Unidos: Palibrio.
- Martins, L., Zerbini, T., & Medina, F. (2019). *Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization*. Brazil: University of Sao Paulo, Brazil. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2019a4>
- Matabanchay, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2019). Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018. *Revista*, 176-187. doi: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mendoza, A. (2017). Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta. *Reviesta Científica*, 3, 946-964. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.%20947-964>
- Miranda, J., & Toirac, L. (2010). *Productivity indicators for the Dominican industry*. Republica Dominicana: Ciencia y Salud. doi:10.22206
- Muhammad, U., Martin, D., Daud, J., & Kasim, R. (2017). Municipal Awareness as an Integral Part for Enhancing Citizen Satisfaction of Malaysian Municipal Councils, Batu Pahat. *Universiti Tun Hussein Onn Malaysia*, 3(7), 21-31. doi:<https://doi.org/10.22178/pos.24-2>
- Njoku, V. (2015). *Success plan and positioning strategy*. EE.UU.: outskirtspress.
- Pacheco, R., Robles, C., & Ospino, A. (2018). Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia. *Revista de información*

*tecnológica*, 29(5), 259-266. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>

Paolo, F. (2014). *Towards inclusive and equitable development: an introduction to local development*. España: Ministerio de desarrollo social y medio ambiente. Obtenido de [http://www.iepala.es/IMG/pdf/Articulo\\_Di\\_Pietro\\_Desarrollo\\_Local\\_2\\_.pdf](http://www.iepala.es/IMG/pdf/Articulo_Di_Pietro_Desarrollo_Local_2_.pdf)

Persson, L., & Jordahl, H. (2018). Exploring Digital Time Measurement in the Public Sector: Labor Productivity and Service Quality in Home Care. *Research Institute of Industrial Economics*, 1-29. Obtenido de <https://www.ifn.se/eng/publications/wp/2018/1212>

Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martpinez, Á. (2019). *Organizational climate and its impact on the work performance of the Decentralized Autonomous Municipal Government of Canton Quinsaloma, 2018*. Ecuador: Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. doi:ISSN: 20077890

Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). *Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire*. Zaragoza, Spain: Journal of Work and Organizational Psychology. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Reflection of administrative management to improve the academic results of the commune of Ovalle. (2019). *Revista INDTEC*, 4, 136-152. doi:<https://doi.org/10.29394/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-15>

Remache, S. (2017). *Gestión administrativa y su incidencia en la salud ocupacional*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.

Riffo, R. (2019). Administrative and quality management in schools in the Chorrillos. *Revista INDTEC C.A.*, 4, 153-172. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>

Robbins, S. (2014). *Organizational behavior*. Mexico: Pearson Educación.

- Robinn, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodrigues, K., Ribeiro, D., & Affonso, I. (2017). COLLECTIVE COMPETENCIES AND STRATEGIC PEOPLE MANAGEMENT: A STUDY CARRIED OUT IN FEDERAL PUBLIC ORGANIZATIONS. *Scielo*, 18(5), 16-78. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n5p202-228>
- Rodríguez, J., Maradei, F., & Castellanos, J. (2019). Office Productivity with the use of Tilt Motion Seats. *Revista Información Tecnológica*, 30(4), 127-134. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000400127>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración (Vol. V)*. México: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de los recursos humanos*. España: Mcgraw-Hill.
- Contraloría General de la República. (2020). *Infobras de la Contraloría de la República - Región Lambayeque*. Lima: Publicaciones de la Contraloría General de la República.
- Farro, J. (2018). *Gestión administrativa y contrataciones del Estado del personal de la subgerencia de logística de la Zona Registral IX Lima, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14774/Farro\\_PJF.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14774/Farro_PJF.pdf?sequence=1)
- Gonzales, F. (2019). *Sistema de control interno para optimizar la gestión administrativa del área de tesorería en la municipalidad distrital de Monsefú*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6808/Gonzales%20Pisfil%20Fiorela%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- León, S. (2017). *Gestión adminsitrativa y calidad del servicio en la oficina desconcnetrada de Tarapoto del OSCE, 2017*. Tarapoto: Universidad César

Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12749/leon\\_rs.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12749/leon_rs.pdf?sequence=1)

Logacho, V. (2016). *Estudio del proceso de contratación pública de bienes y servicios y su contribución al mejoramiento de la gestión administrativa*. Ecuador: Instituto de altos estudios nacionales. Obtenido de <https://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/3871/1/TESIS%20VERONICA%20LOGACHO.pdf>

Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista científica dominio de las ciencias*, 4(4), 206-240. doi:<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>

Njoku, V. (2015). *Success plan and positioning strategy*. EE.UU: Outskirtspress.

OSCE. (2019). *Contrataciones*. Lima: Publicaciones de la OSCE.

Presidencia de Consejo de Ministros. (2020). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. Lima: Publicaciones de la PCM. Recuperado el 15 de Octubre de 2020, de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>

Recari, F. (2016). *Gestión administrativa en los departamentos de compras y contrataciones del ministerio de gobernación de Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/01/01/Recari-Fernando.pdf>

Remache, S. (2017). *Gestión administrativa y su incidencia en la salud ocupacional*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.

Robbins, S. (2014). *Organizational behavior*. Mexico: Pearson Educación.

Rodríguez, P. (2018). *Los procesos de contrataciones de bienes, servicios y la ejecución de obras en el Proyecto Especial Sierra centro Sur – zonal Cusco*. Curso: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2558/TM%20AD-Gp%204174%20R1%20-%20Rodriguez%20Arosquipa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sella, M. (2017). *Gobierno electrónico, modernización y transparencia en las contrataciones públicas, el caso de la provincia de río negro*. Buenos Aires: Publicaciones de la Universidad de Buenos Aires. Recuperado el 15 de Octubre de 2020, de [http://bibliotecadigital-old.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1104\\_SellaMA.pdf](http://bibliotecadigital-old.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1104_SellaMA.pdf)

Simerson, K. (2011). *Strategic Planning*. California: Praeger.

Transparency international. (2019). Contrataciones Públicas en América Latina: Instituciones, prácticas y riesgos de corrupción. *Publicaciones de Transparency International: Departamento Regional América, Programa Global de Contrataciones Públicas*. Recuperado el 14 de Octubre de 2020, de [http://www.osce.gob.pe/boletin institucional/informe%20regional\\_contrataciones\\_sp\[1\].pdf](http://www.osce.gob.pe/boletin institucional/informe%20regional_contrataciones_sp[1].pdf)

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Escala
Desempeño laboral	Se puntualiza por el rendimiento laboral y a la manera de accionar del trabajador para la realización de cada una de las operaciones que se les asignó en su cargo, en donde el empleado emplea cada una de sus conocimientos laborales, capacidades, destrezas, y compromiso para que se logre lograr cada uno de los hallazgos esperados por la organización (Sierra, 2019, p. 25).	Capacidad cognitiva	Planificación	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			Conocimientos técnicos	
			Solución de problemas	
			Experiencia	
			Calidad alimentaria	
		Capacidad afectiva	Comunicación efectiva	
			Simpatía	
			Respeto	
			Integración	
		Capacidad psicomotora	Preocupación por objetivos	
			Habilidades	
			Capacitaciones	
			Cumplimiento de metas	
			Productividad	
		Motivación personal	Tiempo de ejecución	
			Estimulos laborales	
			Adiestramiento	
Motivación				
Recompensas				
			Actividades de integración	



Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Escala
Gestión administrativa	Según Robbins & Judge (2017) con "Introducción a la teoría general de la administración", indicando que esto ocurre cuando la organización planifica sus actividades de manera oportuna, con la finalidad de poder cumplir con los objetivos organizacionales, para ello deben realizar un conjunto de tareas, manejo oportuno del personal y un adecuado manejo del recurso para poder cumplir todo lo asignado.	Planeación	Planificación de tareas	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca
			Estímulos	
			Diagnóstico de problemas	
			Capacitaciones	
			Metas institucionales	
			Planificación de recursos	
		Organización	Capacidad	
			Consensos	
			Participación directiva	
			Trabajo en equipo	
			Coordinación	
			Integración	
		Dirección	Liderazgo	
			Comunicación	
			Motivación	
			Autonomía	
			Identificación institucional	
			Condiciones laborales	
		Control	Organismo de control	
			Supervisión	
			Inventarios	
Control de calidad				
Responsabilidad laboral				
Normas				

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos (encuesta)

### Cuestionario gestión administrativa

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión administrativa según los trabajadores de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Los resultados nos permitirán determinar las falencias de la Gestión administrativa. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

#### ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	Valor
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
R	A veces	3
CS	Casi nunca	2
N	Nunca	1

<b>OBJETIVO: Diagnóstico la gestión administrativa de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz.</b>						
	<b>DIMENSIÓN: PLANEACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿La institución donde labora Planifica las tareas y objetivos pertinentemente?					
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3	¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?					
4	¿La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?					
5	¿La gestión establece apropiadamente las metas institucionales?					
6	¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?					
	<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Considera Ud. que existe personal capacitado, para formular especificaciones técnicas y términos de referencia, con las exigencias requeridas.					
8	¿Considera Ud. que es necesario el consenso para tomar decisiones, sobre las especificaciones técnicas de bienes y obras, o términos de referencia para servicios??					

9	¿Considera Ud. que es importante la participación de los jefes de áreas, para elaborar las especificaciones técnicas de bienes y obras, o términos de referencia para servicios??					
10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
11	¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					
12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?					
	<b>DIMENSIÓN: DIRECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?					
14	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
15	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
16	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?					
17	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?					
18	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					
	<b>DIMENSIÓN: CONTROL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	¿La entidad cuenta con un órgano de control?					
20	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
21	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?					
22	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					
23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					
24	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?					

## Cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral

Objetivo de la encuesta: Obtener información relevante sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de JLO fines académicos.

Instrucciones: lea detenidamente cada ítem y marque con una (x) la respuesta que desde su perspectiva usted considera, en la cual para responder al cuestionario se establece la siguiente escala para cada ítem:

<b>Escala</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidad cognitiva</b>					
	Considera Ud. que:					
1	Sus compañeros de trabajo planifican sus actividades para que puedan desarrollarlas con facilidad.					
2	Los colaboradores de la municipalidad presentan conocimientos técnicos como competencias exigidas para el cargo que desempeña.					
3	Sus compañeros de trabajo presentan gran capacidad de solución de problemas.					
4	Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.					
5	La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Capacidad afectiva</b>					
	Considera Ud. que:					
6	Sus compañeros del área de gerencia, logística, contabilidad y administración presentan una comunicación efectiva.					
7	Los colaboradores de la Municipalidad de JLO muestran simpatía entre compañeros.					

8	Sus compañeros de trabajo respetan las opiniones de los demás colaboradores.					
9	Sus compañeros de trabajo muestran una buena aptitud de integración al momento de desarrollar actividades en equipo.					
10	Sus compañeros se preocupan por cumplir sus actividades a cabalidad dentro del tiempo establecido.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacidad psicomotora</b>					
	Considera Ud. que:					
11	Sus compañeros de trabajo hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.					
12	La Municipalidad de JLO capacita a los trabajadores para la adecuada práctica de sus funciones.					
13	Sus compañeros de trabajo cumplen con las metas establecidas por la Municipalidad de JLO.					
14	Los colaboradores del área de gerencia, logística, contabilidad y administración de la Municipalidad de JLO utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades.					
15	Sus compañeros logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad					
	<b>DIMENSIÓN 4: Motivación profesional</b>					
	Considera Ud. que:					
16	Los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.					
17	La municipalidad ofrece a sus trabajadores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.					
18	El ambiente laboral de la empresa los motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.					
19	La municipalidad recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.					
20	La Municipalidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.					

Gracias 😊

### Anexo 3. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, 2020.	$H_1$ : Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el estado de la	Variable 1: Desempeño laboral	Capacidad cognitiva Capacidad efectiva, capacidad psicomotora Motivación profesional.	Tipo: básica Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental – transversal.
	Objetivos específicos: a. identificar el nivel de desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el Estado de la Municipalidad Distrital de JLO, 2020. b. Diagnosticar la gestión administrativa en el proceso de contrataciones con el Estado de la Municipalidad Distrital de JLO, 2020. c. Describir la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, 2020	Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz $H_0$ : No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.	Variable 2: Gestión administrativa	Planeamiento o Organización Dirección Control.	Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario

## Anexo 4. Validación y confiabilidad del instrumento

### Análisis de fiabilidad de las variables de estudio

Por medio del análisis de alfa de Cronbach se puede determinar que los instrumentos son fiables debido a que se obtuvo un alfa de 0.724 para la primera variable de Desempeño laboral y un alfa de 0.928 para la variable de gestión administrativa, dado que, según George y Mallery (2003) señalan que un instrumento es confiable cuando se encuentra entre los coeficientes de 0.600 y 1.

Tabla: Valoración de la confiabilidad de los datos según el coeficiente alfa de Cronbach

<b>Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach</b>	<b>Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados</b>
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

## Alfa de Cronbach

```

→ Var1_Pr10 Var1_Pr11 Var1_Pr12 Var1_Pr13 Var1_Pr14 Var1_Pr15 Var1_Pr16 Var1_Pr17
   Var1_Pr20 Var1_Pr21 Var1_Pr22 Var1_Pr23 Var1_Pr24
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

### Fiabilidad

#### Escala: ALL VARIABLES

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	24

Figura. Alfa de Cronbach Variable Desempeño laboral

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Var2_Pr1 Var2_Pr2 Var2_Pr3 Var2_Pr4 Var2_Pr5 Var2_Pr6 Var2_Pr7 Var
  Var2_Pr10 Var2_Pr11 Var2_Pr12 Var2_Pr13 Var2_Pr14 Var2_Pr15 Var2_Pr16 Var2_
  Var2_Pr20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

→ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	20

Figura. Alfa de Cronbach Variable Gestión administrativa



## Base de datos

Base de datos enfermería Transtornos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: Var1\_Pr16 4 Visible: 55 de 55 variables

	Var1_Pr1	Var1_Pr2	Var1_Pr3	Var1_Pr4	Var1_Pr5	Var1_Pr6	Var1_Pr7	Var1_Pr8	Var1_Pr9	Var1_Pr10	Var1_Pr11	Var1_Pr12	Var1_Pr13	Var1_Pr14	Var1_Pr15	V
1	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	1	4	3	4	
2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
3	3	1	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	
4	4	2	2	2	3	4	3	2	1	1	3	2	3	2	2	
5	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
6	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	1	1	2	4	
7	3	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	
8	2	1	3	3	4	4	4	3	2	4	2	2	2	4	3	
9	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	
10	3	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	
11	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
12	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	
13	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	2	2	
14	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
15	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	1	3	4	
16	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	
17	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	
18	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	

Base de datos enfermería Transtornos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: Var1\_Pr16 4

	Var1_Pr16	Var1_Pr17	Var1_Pr18	Var1_Pr19	Var1_Pr20	Var1_Pr21	Var1_Pr22	Var1_Pr23	Var1_Pr24
1	3	2	4	3	3	3	3	3	2
2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	3	2	2	3	2
4	3	2	2	3	2	2	2	3	2
5	3	2	2	2	3	2	2	3	2
6	4	3	4	2	4	4	4	4	3
7	4	3	2	3	2	4	4	4	4
8	4	3	2	3	2	4	4	4	4
9	4	3	2	3	2	4	4	4	3
10	3	2	2	3	3	3	3	4	4
11	3	2	2	3	4	3	3	4	4
12	3	2	2	3	3	3	4	4	4
13	2	2	4	3	4	4	4	4	4
14	2	2	2	2	3	4	3	4	4
15	1	2	2	3	3	3	3	4	4
16	1	1	2	3	3	4	4	4	3
17	2	2	3	3	3	4	4	4	4
18	3	2	2	3	3	3	3	4	4

## Base de datos variable 2

Base de datos enfermería Transtornos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: Var1\_Pr16 4 Visible: 55 de 55 variables

	Var2_Pr1	Var2_Pr2	Var2_Pr3	Var2_Pr4	Var2_Pr5	Var2_Pr6	Var2_Pr7	Var2_Pr8	Var2_Pr9	Var2_Pr10	Var2_Pr11	Var2_Pr12	Var2_Pr13	Var2_Pr14	Var2_Pr15	Var
1	4	2	3	3	3	1	4	2	3	4	4	3	4	4	4	
2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	
3	4	2	2	3	2	1	4	2	4	4	4	4	2	2	2	
4	2	1	2	3	2	3	2	1	3	4	3	2	1	2	2	
5	4	3	2	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	2	
6	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	
7	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	
9	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	
10	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	4	4	2	2	1	
11	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	2	1	
12	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	
13	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	2	2	
14	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	
15	2	2	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	
16	2	2	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	
17	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	
18	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	

## Anexo 5: Validación de juicio de expertos



### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Diafanor Pérez Vega
- 1.2. Grado académico que ostenta : Mg. En Gestión Pública
- 1.3. Institución donde trabaja : Municipalidad distrital de JLO
- 1.4. Experiencia laboral (años) : 09
- 1.5. Título de la tesis : Gestión administrativa y desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz
- 1.6. Nombre del autor de la tesis : Miguel Angel Quispe Manayay
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario para medir el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz

#### II.- ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X	
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																					X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad																				X	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																					X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																				X	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																					X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																					X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					X
TOTAL																						

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: TODO CONFORME.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

97.5

Lugar y fecha: Chiclayo, .... de mayo del 2020

DNI: 16779036



**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Vásquez Leyva Oliver
- 1.2. Grado académico que ostenta : Doctor en sistemas de información
- 1.3. Institución donde trabaja : USS, UCV
- 1.4. Experiencia laboral (años) : 12 años
- 1.5. Título de la tesis : Gestión administrativa y desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz
- 1.6. Nombre del autor de la tesis : Miguel Ángel Quispe Manayay
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario para medir el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz

**II. ASPECTOS A VALIDAR:**

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																		X		
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																			X	
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																			X	
TOTAL																					

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**  
Apto para aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95.5

**Lugar y fecha:** Chiclayo 12 de noviembre del 2020

**FIRMA DEL EXPERTO**  
DNI: 40283413



**INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Cárdenas del Águila, Edward
- 1.2. Grado académico que ostenta : Maestro en Administración de Negocios.
- 1.3. Institución donde trabaja : Gobierno Regional de Lambayeque.
- 1.4. Experiencia laboral (años) : 35
- 1.5. Título de la tesis : Gestión administrativa y desempeño laboral en el proceso de contrataciones con el estado de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz
- 1.6. Nombre del autor de la tesis : Miguel Ángel Quispe Manayay
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario para medir el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz

**II. ASPECTOS A VALIDAR:**

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA							
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X		
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																						X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																					X	
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																						X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																					X	
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																					X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																						X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico																						X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación																					X	
TOTAL																							

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Considero que es procedente su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96.5

Lugar y fecha: Chiclayo 12 de noviembre del 2020

DNI: 16779036