



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores
en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Cuenca Ramírez, César Antonio (ORCID: 0000-0001-8337-7732)

ASESOR:

Mg. Panduro Salas, Aladino (ORCID: 0000-0003-2467-2939)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por ser el dueño de mi vida, a mi madre María Florfina, por el amor y apoyo brindado incondicionalmente en mi formación profesional y por haberme formado con valores y principios para ser una mejor persona, y a mi esposa Ivy Fiorella, por la paciencia, comprensión y por ser mi motivación para superarme cada día.

César Antonio

Agradecimiento

A mi asesor, Dr. Aladino Panduro Salas, por su apoyo constante durante el desarrollo de la tesis y la paciencia brindada a mi persona.

A la Universidad César Vallejo, por brindarme el conocimiento necesario durante el desarrollo del curso de maestría en gestión pública.

A la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, por darme las facilidades para la aplicación de los instrumentos y permitirme el desarrollo de la investigación en ella.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.	15
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población (criterios de selección), muestra, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1. Resultados de la correlación Pearson entre la planificación y el desempeño laboral	23
Tabla 2. Análisis de varianza de la dimensión planificación con la variable desempeño laboral	23
Tabla 3. Resultados de la correlación Pearson entre la organización y el desempeño laboral	24
Tabla 4. Análisis de varianza de la dimensión organización con la variable desempeño laboral	24
Tabla 5. Resultados de la correlación Pearson entre la dirección y el desempeño laboral	25
Tabla 6. Análisis de varianza de la dimensión dirección con la variable desempeño laboral	25
Tabla 7. Resultados de la correlación Pearson entre el control y el desempeño laboral	26
Tabla 8. Análisis de varianza de la dimensión control con la variable desempeño laboral	26
Tabla 9. Resultados de la correlación Pearson entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.....	27
Tabla 10. Prueba de normalidad.....	28
Tabla 11. Análisis de varianza de las variables gestión administrativa y el desempeño laboral	29

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.....	27
--	----

Resumen

El objetivo general de esta tesis fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020. Para esto se tomó un tipo de estudio básico de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 142 colaboradores y la muestra por 25 de ellos a quienes se les aplicó una encuesta mediante el uso de 2 cuestionarios para obtener información relacionada a la gestión administrativa y desempeño laboral, obteniendo como resultado una relación moderada, afirmación que se corroboró al contrastar el valor crítico de F (0.006) que fue menor al error de 5% (0.05) rechazando así la hipótesis nula y aceptando la relación de las variables, por lo que se concluyó que existe relación moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020, por lo tanto, cuando la gestión administrativa es eficiente entonces el desempeño laboral será eficiente también.

Palabras claves: Gestión administrativa, desempeño laboral, control, productividad.

Abstract

The main objective of this thesis was to determine the relationship between administrative management and job performance in the Provincial Municipality of Alto Amazonas, 2020. A basic type of study of non-experimental design was taken. The population was made up of 142 collaborators and the sample of 25 of them, who were applied by a survey through 2 questionnaires to obtain information related to administrative management and job performance, obtaining as a result a moderate relationship, affirmation that was corroborated by contrasting the critical value of F (0.006) which was less than the error of 5% (0.05), rejecting the null hypothesis and accepting the relationship of the variables, in that way, it was concluded that there is a moderate relationship between administrative management and work performance of employees in the Provincial Municipality of Alto Amazonas 2020, therefore, when administrative management is efficient, the job performance will be efficient too.

Keywords: Administrative management, job performance, control, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Desde tiempos remotos el hombre siempre ha trabajado de manera organizada para lograr sus objetivos, como en las grandes construcciones históricas y la caza, y en el mundo actual una organización requiere de un equipo y trabajo coordinado para la consecución de sus fines (Marcó, Loguzzo y Fedi, 2016). La gestión administrativa viene evolucionando año tras año gracias a las innovaciones que nos permiten minimizar el tiempo en el proceso del trabajo, desarrollando nuevos sistemas de información, así como la conservación de estas, creando la oportunidad de formar buenos colaboradores y mantener una gestión eficiente del talento humano (Tuberquia y Sierra, 2017).

En el Perú, las entidades del sector público ven a sus colaboradores como una mera herramienta de trabajo que los usan para la consecución de sus metas, y no como a un ser humano con sentimientos y necesidades, que busca ser reconocido y considerado con un pago justo por su profesión, experiencia y labor que realiza, el cual conlleva al cambio de conductas y actitudes en el desempeño de su trabajo (De Souza, 2017). El sector público desarrolla la gestión administrativa en base a leyes, reglamentos y normas dispuestas por el Estado, dependiendo de la institución, cada quien regula sus acciones y toma decisiones en base a ello, su presupuesto, la distribución de recursos, contrataciones, etc. (Mendoza; Delgado; García & Barreiro, 2018)

Alto Amazonas es una de las 8 provincias de la región Loreto, está conformada por los distritos de Yurimaguas, Santa Cruz, Jeberos, Balsapuerto, Teniente César López, Lagunas, algunos de ellos cuentan con oficinas descentralizadas para la atención al usuario, sin embargo, el servicio es limitado por la falta de dirección y control del equipo humano en el desempeño de sus labores que se ve reflejado en la atención, y los usuarios confirman el hecho.

Asimismo, la MPAA, tiene el deber de otorgar a la ciudadanía servicios que sean de calidad y que sea capaz de cubrir las necesidades demandadas por la población, pero para poder cumplirlo requiere que cada área cuente con el personal idóneo cuyo desempeño laboral se vea reflejado en el resultado del trabajo y para eso se necesita una adecuada gestión administrativa con una visión clara de sus objetivos.

Por otro lado, podemos decir que la problemática de estas dos variables de estudio se da básicamente por la inadecuada gestión administrativa en las municipalidades del país, no ejecutan planes adecuadamente y mucho menos buscan y aplican estrategias que coadyuven al desarrollo de cada provincia o distrito, en muchas ocasiones los puestos gerenciales lo ejecutan personas que no reúnen el perfil requerido. Todo esto trae como consecuencia una gestión pública inadecuada, personal con bajo nivel de desempeño e incumplimiento de los objetivos institucionales. Por lo tanto, es preciso conocer si estas dos variables están relacionadas total o parcialmente, cuyo resultado se identificará a través de la presente investigación, por lo que el propósito es determinar la existencia de la relación que guarda la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, año 2020.

En referencia a la realidad problemática se formula el **problema general** siguiente. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020? Así como los **problemas específicos**. ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020?, ¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020?

Para justificar esta investigación se destaca la función de **conveniencia**, porque los resultados que se obtengan ayudarán a tomar decisiones para el cumplimiento de los objetivos de la entidad, así como contar con suficiente información de las variables de estudio y la relación que guardan entre sí. Del mismo modo dará a conocer el grado de influencia que tiene la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad en estudio. **Implicancia práctica**. Servirá para que se tomen en cuenta los resultados y se ejecuten mejoras en las debilidades que se presenten, de este modo lograr desarrollar una mejor gestión administrativa y

como consecuencia mejorar también el desempeño en el desarrollo de las funciones de cada colaborador. Por otro lado, la **relevancia social** radica en que contribuirá en el mejoramiento de la gestión de la municipalidad materia de estudio y los principales beneficiados en todo esto serían los ciudadanos, puesto que las aplicaciones de las recomendaciones ayudarían mucho en la mejora del desempeño de todos los colaboradores respecto a sus labores y a su productividad en la misma. **Utilidad metodológica** porque valida que todos los procedimientos, métodos y técnicas utilizados en esta investigación sean veraces y confiables a la vez, así como los instrumentos que se elaborarán y serán verificados y validados por expertos ayudarán a recoger datos reales tomados de la realidad que se vive en la municipalidad provincial de Alto Amazonas. **Valor teórico.** Los resultados y conclusiones que se generen de esta investigación servirán como aporte a futuras investigaciones de temas relacionados debido a que aporta información relevante de cada variable y sus dimensiones cuyas teorías fueron tomadas de diferentes autores citados en la presente.

En base a los problemas planteados, el **objetivo general** es; Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020. Como **objetivos específicos:** Identificar la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020. Identificar la relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020. Identificar la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020. Identificar la relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020.

La hipótesis General: H1: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020. **Como específicas:** H₁: Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020. H₂: Existe relación entre la organización y el desempeño

laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020. H₃: Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020. H₄: Existe relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a las variables de estudio, se han realizado investigaciones en diferentes ámbitos.

En el **ámbito internacional** Solis, V., e Hidalgo, H. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la Pymes sector manufacturero de Manabí*. (artículo científico). Universidad de Matanzas, Cuba. La investigación es de tipo descriptivo y exploratorio, de diseño transeccional-correlacional. Conformada por una población de 225 empresas, de los cuales 123 fueron tomados como muestra. La encuesta fue la técnica utilizada, y como instrumento fue el cuestionario. Concluyó que la sostenibilidad financiera de las PYMES formales en la industria manufacturera de la provincia de Manabí-Ecuador no es afectada por la gestión administrativa. Neira, L., Vásconez, H., Vásconez, V., y Guerrero, F. (2019). *Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales*. (artículo científico). Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, Santa Ana del Coro, Venezuela. Se ha utilizado para esta investigación un estudio de tipo descriptivo, con un diseño de investigación no experimental. Asimismo, esta fue conformada por una población de 171 funcionarios y 123 fueron tomados como muestra. Se ha utilizado la encuesta como técnica, así como el cuestionario de instrumento. La conclusión a la cual se llegó es que la cultura organizacional influye en el desempeño de las labores, en el caso de investigación de mayor impacto sobre la perspectiva burocrática, es necesario que la administración pública revise los puntos clave para superar el nuevo modelo de gestión pública. Meza, E. (2018) *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*. (tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, México. Investigación desarrollada de tipo empírico, con diseño transversal, fue conformado por una población de 135 empleados, quienes a la vez fueron tomados como muestra en su totalidad, utilizó la encuesta como técnica y cuestionarios como instrumentos. Concluyó que el estatus laboral afecta la percepción del ambiente de la organización, es decir, existe una gran diferencia en la forma en que la percepción penetra el ambiente laboral en la organización. Toral, R. del C., & Zeta, A. (2017). *Gestión administrativa y*

calidad del servicio en el área jurídica, social y administrativa, de la universidad nacional de Loja (artículo científico). Sur Academia: Revista Académica-Investigativa de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, Ecuador. Tuvo una investigación descriptiva-correlacional, el diseño para esta ha sido no experimental, para lo cual contó con 4913 personas como parte de su población y para su muestra se seleccionó solo a 356 de ellos, utilizando la encuesta como técnica y cuestionarios como instrumentos. Concluyendo que significativamente ($|r| > 0.3$, Sig. < 0.05) la gestión administrativa guarda relación con la calidad del servicio. En este sentido, los resultados obtenidos muestran que si bien los componentes del proceso administrativo (incluyendo planificación, organización, dirección y control) continúan mejorando, la calidad de los servicios que brindan también mejorará. Chiang, M., & San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. (artículo científico) Universidad del Bío, Concepción, Chile. Esta investigación fue realizada mediante un estudio de tipo no experimental, para lo cual se tomó un diseño transversal, de tipo descriptivo y correlacional, conformada por la población de 790 funcionarios, tomando como muestra a 259 de ellos. Se aplicó el cuestionario como instrumento para recopilar datos mediante la técnica de la encuesta. En dicha investigación se ha concluido que existe correlación significativa entre ambas variables de estudio, resaltándose correlaciones de forma positiva entre las escalas obtenidas de la variable desempeño y la variable satisfacción en cuanto a la relación que sostienen con el jefe, para las mujeres. Y en cuanto a las escalas de satisfacción laboral con desempeño en la productividad, para las mujeres. Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. (artículo científico). Revista pedagógica de la Universidad Nacional de Cienfuegos, Cuba. Se ha utilizado un tipo de estudio básico para esta investigación, y su diseño fue no experimental tomando una población de 30 trabajadores administrativos los cuales 20 de ellos fueron tomados como muestra. En cuanto a la técnica para recolectar los datos y el instrumento usado fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente. Concluyó que sí existe una correlación altamente positiva, con un p-valor: 0,000.

A nivel nacional, Ramírez, G. (2017). *El control interno y la gestión administrativa en la empresa Sergroup Inversiones S.A.C.- Huaraz 2017.* (artículo científico). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Una investigación de tipo cualitativa, diseño descriptivo - no correlacional, y tuvo una población compuesta por 15 personas, se tomó como muestra 9 trabajadores, la técnica y el instrumento utilizado fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente. Concluyendo que el control interno influye positivamente en la gestión administrativa, debido a que cada componente debe aplicarse en cada fase del proceso de administración dentro de la empresa investigada.

Soto, J. (2018) *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018.* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Poroy, Perú. El tipo de investigación ha sido descriptivo correlacional, cuyo diseño fue no experimental, integrada por 150 funcionarios como población y 80 de ellos fueron considerados como la muestra. Asimismo, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recopilar datos fue el cuestionario. Concluyó que, entre sus dos variables de estudio sí existe correlación, de acuerdo al estadístico de prueba que se utiliza para un estudio no paramétrico de correlación de Spearman, cuyo coeficiente alcanzó un valor de 0,702, lo que señala que entre dichas variables hay una asociación alta y directa.

Rosado A. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.* (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Cañete, Perú. Fue una investigación de tipo básica y de diseño no experimental correlacional, corte transversal, la población y la muestra fue integrada por 80 docentes. La encuesta y el cuestionario fueron utilizados como la técnica y el instrumento respectivamente. Concluyendo que la gestión administrativa y el desempeño laboral tienen una relación directa ($Rho = 0,711$) y a la vez significativa ($p = 0.001$) en las entidades públicas del sector educación, Cañete 2018.

A nivel local, Moreno D. (2018). *Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.* Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. (tesis de maestría). La investigación ha sido de tipo no experimental, de diseño correlacional, la población estaba integrada por 62 empleados de las cuales 20 fueron tomados como muestra. Se llegó a

utilizar la encuesta a través del cuestionario como parte de la técnica e instrumento para recolectar datos y una ficha de observación. Llegándose a concluir que sí existe correlación positivamente alta y a la vez significativa entre sus dos variables, mostrando un coeficiente de correlación de Pearson de 0,8779; y un coeficiente de determinación de 0,7707; estableciéndose que el 77,07% del desempeño de los trabajadores se debe a la influencia de la administración desarrollada en la institución. Hidalgo A. (2019). *Gestión administrativa y recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Región Loreto, 2019*. (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. La investigación ha sido desarrollada desde un tipo de estudio no experimental de diseño descriptivo correlacional. Tanto la población y la muestra contó con 18 trabajadores de la MPAA. La técnica e instrumento que se ha utilizado para esta investigación ha sido la encuesta y el cuestionario respectivamente. Concluyéndose que existe un alto grado de correlación positiva (0.901 de coeficiente de correlación de Pearson) entre gestión administrativa y la recaudación de tributos. Asimismo, el coeficiente de determinación es (0,813), lo que significa que el 81,3% de la recaudación tributaria se ve afectada por la gestión administrativa de la Entidad. Vásquez V. (2017). *Relación entre el desempeño organizacional y la satisfacción del cliente interno en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas – Región Loreto 2017*. (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Realizado a través de una investigación de tipo descriptiva y el diseño ha sido no experimental - transversal, conformada por una población de 81 trabajadores al igual que la muestra, la técnica utilizada en esta investigación ha sido la entrevista y el instrumento usado fue el cuestionario. Asimismo, se llegó a la conclusión que el desempeño en la organización y la satisfacción del usuario dentro de ella tienen relación entre sí.

Las **teorías** que sostienen a esta investigación se centran en las siguientes variables de estudio: en cuanto a **gestión administrativa**, Chiavenato (2007), refiere que la administración es el acto de saber trabajar con las personas y que planificar, organizar y controlar es parte fundamental para que exista una adecuada administración, todo ello con la única finalidad de que la organización cumpla con sus metas ejecutando sus planes como principio de toda gestión

administrativa. Por consiguiente, Hellriegel, Jackson y Slocum (2009), alegan que la gestión administrativa es un pilar muy importante dentro de una institución, sin importar el tamaño de la misma, es por ello que se debe adaptar a los resultados que se quieren obtener por lo que deben ser medibles, alcanzables y realistas. Anzola (2002) refiere que la administración depende mucho de las estrategias que se apliquen, pues es una forma de gobierno, que desde allí se incentiva el trabajo en equipo y el reconocimiento que se les otorga a los trabajadores, y que se ejecutaron en base a las metas de la institución, asimismo recalca cada uno de sus elementos desde la planificación, seguido por la organización y dirección, y terminando en el control.

Del mismo modo, referente a las **dimensiones** relacionadas a la gestión administrativa: existen varios autores que coinciden en la misma definición, por ello mencionamos que según Reyes (2004) indica que para iniciar el proceso administrativo es necesario dar el primer paso que sería la **planificación**, porque es donde se van a definir los puntos de partida, tales como: objetivos, propósitos, metas, políticas y estrategias que iniciarán la puesta en marcha de una organización. Según Koontz, Weihrich y Cannice (2008) la **organización**: Busca establecer funciones, dividiendo el trabajo y designando responsabilidades que van a llevar al cumplimiento de lo planificado. Asimismo, Vijay (2012) señala que, en el mundo, el cambio es lo único que subsiste, porque toda empresa que quiera sobrevivir a los desafíos debe ejecutar sus actividades planificadas y también adaptarlas al cambio optimizando los recursos y dando el correcto orden y funciones a las mismas. Chiavenato y Sapiro (2017) definen **Dirección**: es la decisión que determina el rumbo del desarrollo de la empresa, por medio de la autoridad de quien lo administre, con la constante supervisión y motivación en el cumplimiento de las funciones encomendadas. Según Robbins (1996) define **Control** como la fase de seguimiento en la que se verifica si se cumplen con los objetivos marcados y asimismo permite corregir y realizar ajustes en las acciones ejecutadas

Asimismo, Según Hurtado (2016) refiere que la gestión administrativa es importante porque implica trabajar con el talento humano, con sus capacidades y aptitudes con el objetivo de crear una sociedad equilibrada en cuanto a lo económico, en base a las políticas y normas que éstas la regulan.

Según Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) mencionan 5 **enfoques** que son los más aceptados de la gestión administrativa: **Enfoque Tradicional o clásico**; considerado como el más aceptable y está dividido en tres ramas o teorías siendo el primero la "Administración Burocrática" que se rige en base a reglas, jerarquías, delegación de funciones y procedimientos específicos. En segundo lugar, se tiene la "Administración Científica" establecida por Frederick W. Taylor quien creía que el desempeño de los trabajadores a toda su capacidad se vería motivado por el pago salarial, es decir, obedecer las órdenes de la gerencia para aumentar la producción y obtener un aumento salarial. En tercer lugar, se tiene el "Proceso Administrativo" que se centra netamente en la persona encargada de la administración y en las funciones básicas de esta, los cuales son la planeación, organización, control y dirección. **Enfoque conductual**; Se caracteriza por considerar el aspecto humano de los trabajadores, por las necesidades que estos tienen, sienten y quieren que se respete, y no necesariamente por la idea que el trabajador se motive por el dinero como creía Frederick W. Taylor. **Enfoque de sistemas**; busca dar solución a los problemas de una empresa reconocidos a través de los insumos, procesos de transformación, productos y retroalimentación, que se relacionan con las metas institucionales, asimismo mencionan que existen 2 tipos de sistemas: el sistema abierto que permite interactuar con todo a su entorno y el sistema cerrado cuyas interacciones con su entorno se encuentran limitados. Todo esto se resume en que las comunicaciones e interacciones con los empleados (internos) y clientes (externos) forman parte esencial de un sistema que se emplea para administrar procesos de transformación, planeación y toma de decisiones que compete a la gerencia. **Enfoque de contingencias**; es de gran utilidad porque permite a los administradores evaluar y comprender las diferentes situaciones que se presentan en la empresa al momento de producir un bien o prestar un servicio, y con ello seleccionar la mejor solución, el proceso y los recursos humanos que participan en la organización. **Enfoque de la calidad**; hace hincapié en cumplir con las expectativas del cliente y satisfacer sus necesidades respecto al bien o servicio que la empresa ofrece, esto implica que sus opiniones permitan mejorar el producto o el servicio que presta la organización si quiere sobrevivir en el mercado, por lo que la responsabilidad recae en la alta dirección encargada de aplicar sistemas que

conduzcan a la mejora continua. El trabajo en equipo es una manera de conseguir que las organizaciones logren sus objetivos a través de la delegación de funciones y toma de decisiones de los trabajadores siempre que estos hayan sido suficientemente capacitados.

Concerniente a la variable **desempeño laboral**, Chiavenato (2000) refiere que es el desenvolvimiento de los trabajadores en cuanto a sus funciones encomendadas, con la finalidad de cumplir metas, objetivos ya trazados basados en las tendencias y cambios que día a día presenta el mercado. Asimismo, Bernal, Pedraza y Sánchez (2015), mencionan que el desempeño es una cualidad que todo colaborador debe cumplir al momento de ejecutar sus labores, acorde con su perfil profesional, sus destrezas, habilidades y aptitudes que aportan a la misión que tiene la empresa.

Por otra parte, Chiavenato (2007) refiere que el desempeño laboral se basa en ejecutar estrategias individuales para poder conseguir los objetivos y cumplir con las metas trazadas, en el cual la actitud del trabajador cumple un rol muy significativo para el éxito del mismo. De igual manera, Dessler y Varela (2011), afirman que el desempeño laboral es la forma como el personal demuestra su trabajo, mediante el desarrollo continuo de sus habilidades, aptitudes, experiencia, desde un inicio hasta el final, y la aplicación de otros factores como la motivación y los intereses personales.

Con respecto a las **dimensiones** del desempeño laboral, la Oficina Internacional del Trabajo (2016), menciona que la **productividad** en una organización, es el uso eficaz de la tecnología y recursos disponibles para darle un valor agregado a los bienes que produce o comercializa, así como a los servicios que esta pueda prestar. Por otro lado, Carro y Gonzales (2012), aducen que esta dimensión se basa en mejorar el proceso productivo, por lo que será alcanzada dependiendo de las acciones que se van aplicar en todas las etapas productivas con el objetivo de cumplir las metas trazadas al inicio de todo. **Conocimiento del trabajo**, Segarra y Bou (2004) recalcan que esta dimensión es un activo intangible muy importante dentro de una organización que le genera una gran ventaja competitiva al trabajador en el desempeño de sus labores, asimismo aporta valor a la organización por los resultados que se

generan por una gestión adecuada. Por otro lado, la siguiente dimensión “**habilidad y destreza**”, Chiavenato (2011) menciona que la **habilidad** es la facultad y competencia que una persona tiene en la ejecución de una actividad y que es adquirida cuando desarrolla una aptitud a través de la práctica constante o entrenamiento, y por otro lado Pérez y Murzi (2012), sostienen que la **destreza** es la actividad física que requiere un individuo para realizar un trabajo con precisión; estos mismos autores a la vez rememoran el significado original de esta palabra mencionando que, destreza significaba hacer algo correctamente con la mano derecha. Asimismo, Alveiro (2009) menciona, para que una organización logre ser competitiva requiere un recurso humano comprometido con la intención de brindar todos sus conocimientos y habilidades. En cuanto a **Orientación a resultados**, Embid, Fernández-Velilla y Rueda (2011) manifiestan que, es la capacidad para realizar trabajos de calidad haciendo uso responsable de los recursos públicos, buscando siempre la mejora continua para que la organización logre sus objetivos siempre que estos sean realistas, retadores y alcanzables que permitan mejorar el rendimiento laboral del trabajador y del conjunto.

Por otro lado, si hablamos de desempeño laboral, debemos conocer las **teorías** de la motivación que son la base de esta variable, entre ellos tenemos a la **Teoría de la motivación de McClelland**: Lussier y Achua (2011) indican que la teoría de motivación de David McClelland se centra en 3 necesidades específicas; de logro, de poder, y de afiliación. En cuanto a la primera necesidad: necesidad de logro, explican que las personas tienen necesidades y es gracias a esto que se sienten motivados para satisfacerla, además señala que las personas con alta necesidad de logro buscan desafíos, se ponen metas alcanzables, toman riesgos moderados, buscan sobresalir ante los demás haciendo mejor sus trabajos, logrando algo que difícilmente otro lo pudiese hacer, e incluso buscan progresar profesionalmente, son desafiantes y competitivos, muy al contrario de los que tienen una baja necesidad de logro. En cuanto a la necesidad de poder, las personas que poseen un alto grado de esta necesidad buscan influir en los demás y buscan ocupar un puesto de autoridad, muestran una gran confianza en sí mismos y no les interesa lo que piensen los demás de ellos, prefiriendo así competir que trabajar en equipo. Y

por último tenemos la necesidad de afiliación cuyo principal objetivo es ser aceptado dentro de un grupo social y mantener esa cercanía con ellos, asimismo se caracterizan por preocuparse de lo que piensen de ellos y prefieren colaborar con sus compañeros que competir o tomar riesgos.

Otra teoría que se considera en el presente es la **Teoría de las Necesidades** cuyo autor reconocido es Abraham Maslow: Según Chiavenato (2011) señala que Maslow presenta su teoría de motivación en base a las necesidades que todo ser humano tiene que satisfacer y las jerarquiza en una figura piramidal de acuerdo a su importancia, asimismo también señala que estas necesidades se utilizan como elementos que intervienen en la conducta de las personas. Las necesidades a las cuales se refiere Maslow son las siguientes: Fisiológicas; también conocida como necesidades biológicas las cuales deben ser satisfechas para asegurar la supervivencia de la persona. Seguridad; relacionado al cuidado físico en momentos de peligros existentes, la persona busca una manera de protegerse, pese a estar en el segundo nivel de importancia también está relacionado a la supervivencia. Sociales; esta necesidad está vinculada a la afiliación de la persona con los demás, buscando siempre ser aceptado dentro de un círculo social. Estima; relacionado con la manera de cómo la persona se percibe a sí misma, es decir, con la autoestima y autovaloración. Y como punta de la pirámide tenemos a la necesidad de Autorrealización; es la necesidad más elevada del individuo, en esta emplea su propio esfuerzo y busca superarse constantemente durante toda su vida y llegar a ser lo que se propone.

Así también se tiene a la **Teoría de los dos factores** cuyo autor es Frederick Herzberg: en tanto Maslow sostiene su teoría de la motivación desde una perspectiva introvertida, Frederick Herzberg (citado en Chiavenato, 2011) se basa en una perspectiva extrovertida porque para él la motivación laboral depende de 2 factores: el primero es el Factor higiénico; no se refiere precisamente con la limpieza sino más bien a las condiciones laborales que rodean al trabajador con lo que las organizaciones suelen impulsarlos o motivarlos, estos son: las condiciones de trabajo, remuneraciones, beneficios sociales, políticas organizacionales, relación superior-subordinado, seguridad en el puesto, que al ser precarios generan insatisfacción laboral. El segundo

factor es el Motivacional; que se refiere a las tareas y labores relacionadas con el puesto las cuales al ser ejecutadas genera un sentimiento de satisfacción porque el individuo se siente realizado y reconocido porque tiene la libertad de decidir cómo realizar su trabajo, sabe que tendrá la posibilidad de un ascenso, utilizará sus habilidades personales para ello, habrá delegación de responsabilidades, entre otras cosas que harán que el trabajador se sienta cómodo en su puesto.

III. METODOLOGÍA

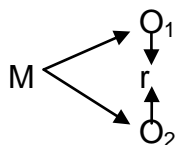
3.1 Tipo y diseño de investigación.

Tipo de estudio

Concierne a una investigación de tipo **básica**, según CONCYTEC, (2017), esta busca incrementar el conocimiento teórico de los principios fundamentales de la naturaleza, como también de la realidad de un tema en específico o hechos observables.

Diseño de investigación

El diseño empleado es **no experimental**, nivel correlacional y de corte transversal. Este diseño se usa porque se va a medir la existencia de la relación de ambas variables materia de estudio sin alterarse ninguna de ellas. (Vara, 2012)



Dónde:

M: Indica la muestra

O₁: Gestión administrativa

O₂: Desempeño laboral

r: Indica la relación de las variables

3.2 Variables y operacionalización.

Variable 1: Gestión administrativa.

Definición conceptual: Según Madrigal (2009), manifiesta que son las acciones que ayudan a cumplir los objetivos establecidos por la organización y las metas definidas por esta mediante el esfuerzo que ponen los trabajadores de manera coordinada y mediante la aplicación del proceso administrativo que implica planificar, organizar, ejecutar y dirigir.

Definición operacional: La medición de esta variable se realizó mediante la técnica de la encuesta que se aplicó a cada trabajador de las diferentes áreas administrativas de la entidad.

Indicadores: Estos también se encuentran afirmados en el cuadro de operacionalización de variables.

De la dimensión Planificación: Objetivos, políticas y estrategia.

De la dimensión Organización: División organizacional, manual de funciones y comunicación.

De la dimensión Dirección: Liderazgo, motivación y trabajo en equipo.

De la dimensión Control: Control preventivo, evaluación del desempeño y capacitación.

Escala de medición: Se usó una escala ordinal

Variable 2: Desempeño laboral.

Definición conceptual: Robbins (2004) lo define como la capacidad de los empleados para realizar un trabajo dentro de una organización cuyo nivel de eficacia dependerá del medio motivacional que se utilice.

Definición Operacional: La medición de esta variable se realizó mediante la técnica de la encuesta que se le entregó a cada trabajador de las diferentes áreas administrativas de la entidad.

Indicadores: Estos también se encuentran afirmados en el cuadro de operacionalización de variables.

De la dimensión Productividad: Eficacia del trabajador, Eficiencia del trabajador y Compromiso del trabajador.

De la dimensión Conocimiento del Trabajo: Conocimiento de las funciones y tareas del trabajo, conocimiento de las normas y políticas del trabajo, y, por último, toma de decisiones y solución de problemas.

De la dimensión Habilidad y Destreza: Proactividad en el desempeño de funciones, resolución de conflictos, liderazgo en el trabajo.

De la dimensión Orientación a resultados: Identificación con la misión y visión de la institución, compromiso con los objetivos y metas de trabajo, cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones.

Escala de medición: Se utilizó la escala Ordinal.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, unidad de análisis

Población

Totalidad de los sujetos o elementos materia de interés en la investigación, sobre los que se necesita información y el alcance de las conclusiones a extraer. (Behar y Yepes, 2007).

Para este estudio de investigación, la población ha sido conformada por personas nombradas y contratadas en la parte administrativa de las diferentes oficinas gerenciales de la MPAA, el cual asciende a 142 colaboradores. (Portal de transparencia de la MPAA).

Criterios de selección

Inclusión: Lo conformó todo el personal de la Municipalidad, entre directivos y asistentes, que dieron su consentimiento para aplicar los instrumentos de investigación y se encontraban laborando al momento de la aplicación de la encuesta.

Exclusión: Lo conformó todo el personal de la Municipalidad, entre directivos y asistentes, que no dieron su consentimiento para aplicar los instrumentos de investigación y que en ese momento se encontraron de licencia o vacaciones, asimismo se excluyó al alcalde y sus regidores.

Muestra: Grupo de elementos seleccionados de la población en base a un plan de acción (muestreo) establecido previamente para obtener una conclusión que se pueda extender a toda la población (Salazar y del Castillo, 2018)

Para esta investigación el tamaño que se tomó como muestra se hizo considerando el muestreo no probabilístico, es así que a criterio del investigador esta estuvo conformada por un total de 25 colaboradores administrativos de diferentes oficinas gerenciales.

Conformación de la población de estudio

Oficina o gerencia a la que pertenece	Cantidad
Rentas	4
Administración y finanzas	3
Planeamiento y presupuesto	3
Obras, maquinarias y equipo	6
Programa sociales y desarrollo humano	4
Desarrollo urbano y saneamiento	5
Total	25

Fuente: Elaboración propia

Unidad de análisis: Es cada uno de los elementos o individuos que conforma la muestra o población (López-Roldán y Fachelli, 2017), por lo que para esta investigación lo conforma cada colaborador que responda el cuestionario.

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

Técnica: Todas las investigaciones cuya obtención de datos se realice a través de entrevistas a un determinado grupo de personas se denomina **encuesta** (Monje, 2011), es por ello que para esta investigación se consideró en utilizarla como la técnica adecuada para poder recolectar los datos.

Instrumentos: El instrumento utilizado fue el cuestionario que se elaboró tomando en cuenta las dimensiones de cada variable y fueron evaluadas de acuerdo a la escala de medición ordinal, las mismas que se muestran como anexos en el presente informe.

El cuestionario para la variable gestión administrativa, estuvo compuesto por 24 ítems, dividido en 4 dimensiones. Del mismo modo, el cuestionario elaborado para la variable desempeño laboral, también estuvo compuesto por 24 ítems, divididos en 4 dimensiones.

Un cuestionario es una serie de preguntas ordenadas, coherentes, con sentido lógico y psicológico y se expresa con un lenguaje claro y sencillo

diseñadas para generar los datos necesarios recolectando información de la unidad de análisis y está relacionadas a una o más variables que se van a medir (García, 2002).

Validez: Todos los instrumentos que se utilizaron para esta investigación han sido validados por profesionales conocedores de la materia que reúnen los requisitos correspondientes para este caso. Es así que se contó, por cada variable de estudio, con 1 metodólogo y 2 especialistas con grado no menor de maestría.

Validez de los instrumentos usados en la investigación

Variables	N.º	Especialidad	Promedio	Opinión
Gestión administrativa	1	Metodólogo	4,8	Instrumento adecuado para su aplicación.
	2	Dr. en gestión pública y gobernabilidad	4,3	Instrumento aplicable.
	3	Magíster en gestión pública	4,9	Conforme con la validación.
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4,8	Instrumento adecuado para su aplicación.
	2	Dr. en gestión pública y gobernabilidad	4,3	Instrumento aplicable.
	3	Magíster en gestión pública	4,9	Conforme con la validación.

Ambos cuestionarios han sido validados bajo el juicio de las personas expertas en el tema, cuyos puntajes que otorgaron a cada instrumento hacen un promedio de 4,6 demostrando que estos tienen una alta validez por reunir las condiciones necesarias para su aplicación.

Confiabilidad

Tal como manifiesta Hernández, Fernández y Baptista (2014), hay muchos procedimientos que se utilizan para calcular la confiabilidad de cada instrumento que se utilizan en las investigaciones, y respecto a la interpretación de los coeficientes que se pueden utilizar, menciona que

el investigador debe calcular su valor exponiendo de forma clara y precisa el método utilizado, por lo que muchos autores concuerdan que el coeficiente que se debe considerar debe estar entre 0.70 y 0.90.

Así que, para la determinación de la confiabilidad, se ha optado por la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach, que ayudó a determinar la consistencia de los datos que fueron recolectados mediante los instrumentos, cuyos valores fluctúan entre 0.0 y 1.0, considerándose confiable aquellos que superen el valor de 0.7.

Para determinar la confiabilidad de nuestro primer instrumento para la variable **gestión administrativa** fue calculado utilizando el Índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach, y del análisis de los 24 ítems del cuestionario se obtuvo como resultado un índice de 0,962 que se ubica en el nivel “Excelente” de fiabilidad, por lo tanto, resulta confiable para su aplicación.

Resumen de procesamientos de casos

		Nº	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS ver 24.

Coefficiente Alfa de Cronbach - Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,962	24

Fuente: SPSS ver 24

Para determinar la confiabilidad de nuestro segundo instrumento para la variable **desempeño laboral**, se calculó mediante el Índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach, y del análisis de los 24 ítems del cuestionario se obtuvo como resultado un índice de **0,844** que se ubica con un nivel “Muy bueno” de fiabilidad, por lo tanto, resulta confiable la aplicación del instrumento.

Resumen de procesamientos de casos

		Nº	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS ver 24.

Coefficiente Alfa de Cronbach - Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,844	24

Fuente: SPSS ver 24.

3.5 Procedimientos

Se empezó identificando el problema, revisando fuentes que brindan información relacionada al tema de investigación para explicar la realidad problemática y establecer los objetivos de la misma. Se dio a conocer la metodología y se planificó el proceso de la investigación ejecutándose las acciones establecidas en el cronograma de actividades, teniendo en cuenta la disponibilidad del recurso humano y administrativo para el desarrollo del proyecto.

Para poder recolectar los datos se procedió con la elaboración de un instrumento por cada variable que fueron validados por los expertos y determinaron su credibilidad. Posteriormente se inició recolectando datos aplicando para eso los cuestionarios a través de encuestas que se realizaron a los colaboradores de las diferentes aéreas administrativas de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020. Asimismo, esa información fue cargada a un archivo Excel que sirvió como base de datos que fue procesada al análisis estadístico en el programa SPSS versión 25, donde con la ayuda de este sistema informático se procedió a elaborar las tablas que al final fueron interpretadas y discutidas para poder llegar a las conclusiones respectivas.

3.6 Método de análisis de datos

Los dos cuestionarios usados en la recolección de información fueron elaborados a través del Software Ms Word 2018 para redactar el informe y para ordenar los datos que se recogió se utilizó el Software Ms Excel 2018 el cual procesa, mediante el Software SPSS versión 25, los resultados obtenidos de las dos variables. y para determinar los resultados de correlación, se usó el nivel de coeficiente de correlación de Pearson.

Valor de r	Nivel de correlación
0.00 - 0.10	Insignificante o nula
0.10 - 0.39	Baja o débil
0.40 - 0.69	Moderada o media
0.70 - 0.89	Fuerte
0.90 - 1.00	Muy fuerte

Fuente: Schober, Boer y Schwarte (2018)

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación respeta las normas legales en cuanto a derechos de autor, citando cada idea que haya sido tomada de sus obras, asimismo no existe plagio, por lo que se considera una investigación veraz producto del trabajo y esfuerzo realizado por el investigador garantizando la buena ética de la misma.

IV. RESULTADOS

4.1 Relación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020.

Tabla 1.

Resultados de la correlación Pearson entre la planificación y el desempeño laboral

<i>Estadísticas de la correlación</i>	
Coefficiente de correlación	0.233
Coefficiente de determinación R ²	0.054
R ² ajustado	0.013
Error típico	11.263
Observaciones	25

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Los resultados de las estadísticas de la regresión nos indican una relación débil o baja entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores, dado que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0.233$. Según el coeficiente de determinación $r^2 = 5.4\%$ nos muestra el grado de influencia de la planificación en el desempeño laboral.

Tabla 2.

Análisis de varianza de la dimensión planificación con la variable desempeño laboral

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>p-valor</i>
Regresión	1	167.935	1.324	0.262
Residuos	23	2917.905		
Total	24	3085.840		

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: No existe relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020, afirmación que se corrobora al contrastar el p-valor = (0.262) que es mayor al error 5% (0.05), por lo que se manifiesta lo siguiente, si la planificación es baja esta no necesariamente se verá afectada en el desempeño laboral, rechazando así la hipótesis alternativa y dar por aceptado la hipótesis nula.

4.2 Relación entre la dimensión organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020.

Tabla 3.

Resultados de la correlación Pearson entre la organización y el desempeño laboral

<i>Estadísticas de la correlación</i>	
Coeficiente de correlación	0.560
Coeficiente de determinación R ²	0.314
R ² ajustado	0.284
Error típico	9.595
Observaciones	25

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Los resultados de las estadísticas de la regresión nos indican una relación moderada o media entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores, dado que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0.560$, por ello quiere decir que cuando la organización es alta entonces el desempeño laboral será eficiente. De acuerdo al coeficiente de determinación $r^2 = 31.4\%$ nos enseña el nivel de influencia que tiene la organización en el desempeño laboral.

Tabla 4.

Análisis de varianza de la dimensión organización con la variable desempeño laboral

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>p-valor</i>
Regresión	1	968.325	10.518	0.004
Residuos	23	2117.515		
Total	24	3085.840		

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Existe relación significativa entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020, afirmación que se corrobora al contrastar el p-valor = (0.004) que es menor al error 5% (0.05), rechazando así la hipótesis nula y dar por aceptado la relación de las variables.

4.3 Relación entre la dimensión dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020

Tabla 5.

Resultados de la correlación Pearson entre la dirección y el desempeño laboral

<i>Estadísticas de la correlación</i>	
Coeficiente de correlación	0.578
Coeficiente de determinación R ²	0.335
R ² ajustado	0.306
Error típico	9.449
Observaciones	25

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Los resultados de las estadísticas de la regresión nos indican una relación moderada entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores, dado que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0.578$, por lo que se manifiesta lo siguiente, cuando la dirección es alta entonces el desempeño laboral será eficiente. De acuerdo al coeficiente de determinación $r^2 = 33.5\%$ nos enseña el nivel de influencia que tiene la dirección de en el desempeño laboral.

Tabla 6.

Análisis de varianza de la dimensión dirección con la variable desempeño laboral

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>p-valor</i>
Regresión	1	1032.290	11.562	0.002
Residuos	23	2053.550		
Total	24	3085.840		

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020, afirmación que se corrobora al contrastar el p-valor = (0.002) que es menor al error 5% (0.05), rechazando así la hipótesis nula y dar por aceptado la relación de las variables.

4.4 Relación entre la dimensión Control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020.

Tabla 7.

Resultados de la correlación Pearson entre el control y el desempeño laboral

<i>Estadísticas de la correlación</i>	
Coeficiente de correlación	0.528
Coeficiente de determinación R ²	0.279
R ² ajustado	0.247
Error típico	9.838
Observaciones	25

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Los resultados de las estadísticas de la regresión nos indican una relación moderada entre el control y el desempeño laboral, dado que el valor del coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0.528$, por ello quiere decir que cuando el control es alto entonces el desempeño laboral será eficiente. De acuerdo al coeficiente de determinación $r^2 = 27.9\%$ nos muestra el grado de influencia del control en el desempeño laboral.

Tabla 8.

Análisis de varianza de la dimensión control con la variable desempeño laboral

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>p-valor</i>
Regresión	1	859.591	8.881	0.007
Residuos	23	2226.249		
Total	24	3085.840		

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Existe relación significativa entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020, afirmación que se corrobora al contrastar el p-valor = (0.007) que es menor al error 5% (0.05), rechazando así la hipótesis nula y dar por aceptado la relación de las variables.

4.5 Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020.

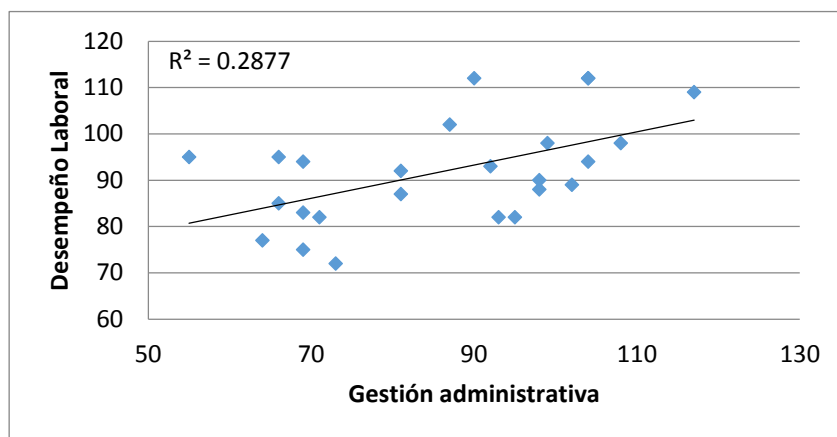
Tabla 9.

Resultados de la correlación Pearson entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

<i>Estadísticas de la correlación</i>	
Coeficiente de correlación	0.536
Coeficiente de determinación R ²	0.288
R ² ajustado	0.257
Error típico	9.776
Observaciones	25

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Figura 1. *Dispersión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral*



Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Los resultados de las estadísticas de la regresión nos indican una relación moderada o media entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, dado que en el valor del coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0.536$ y las variables son directamente proporcionales, tendencia que podemos observar en el gráfico de dispersión; mientras la gestión administrativa sea eficiente entonces el desempeño laboral también será eficiente. La gestión administrativa influye un $r^2 = 28.8\%$ en el desempeño laboral.

Prueba de normalidad.

Para evaluar la normalidad que presentan nuestras bases de datos se puede realizar a través de los métodos numéricos dentro de los que se encuentran

los test Kolmogorov – Smirnov y Shapiro-Wilk, esto para poder saber si nuestros datos presentan o no una distribución normal que se deben considerar antes de aplicar cualquier prueba estadística sea paramétrica o no paramétrica para determinar el grado de relación de una o más variables.

Shapiro-Wilk: $n \leq 50$ valores; Kolmogorov-Smirnova: $n > 50$ valores

Bajo esa premisa se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, dado que la muestra de estudio (25 colaboradores de la MPAA) cumple con los valores señalados para esta prueba ($n \leq 50$ valores)

Tabla 10.

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p-valor
Planificación	,952	25	,277
Organización	,952	25	,282
Dirección	,934	25	,110
Control	,894	25	,014
Gestión Administrativa	,945	25	,197
Desempeño Laboral	,954	25	,315

Criterio de decisión:

Confianza: 95%

Significancia: 5%

Criterio de decisión: Si $p < 0,05$ rechazamos que los datos no tienen una distribución normal. Si $p > 0,05$ aceptamos que los datos tienen una distribución normal.

Interpretación: Como el p-valor determinado es mayor al margen de error o nivel de significancia ($p > 0,05$) entonces aceptamos que la mayoría de los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicará una prueba estadística paramétrica, siendo esta la prueba de **correlacional de Pearson**

Tabla 11.

Análisis de varianza de las variables gestión administrativa y el desempeño laboral

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>p-valor</i>
Regresión	1	887.877	9.291	0.006
Residuos	23	2197.963		
Total	24	3085.840		

Fuente: Elaborado por el autor – SPSS ver 25

Interpretación: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020, afirmación que se corrobora al contrastar el p-valor = (0.006) que es menor al error 5% (0.05), aceptando de esta manera la relación entre estas dos variables.

V. DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo específico, la relación entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020; según los resultados obtenidos nos indica que no existe una relación significativa entre ambas variables, por lo que podemos decir que dicho resultado no es aceptable dado que el p-valor = 0.262 es mayor al error 5% (0.05) y el valor del coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0.233$ demostrando esto una correlación baja. Además, el coeficiente de determinación $r^2 = 5.4\%$ nos muestra el grado de influencia que posee la planificación en el desempeño laboral. Este resultado nos permite confirmar lo dicho por Reyes (2004) quien menciona lo importante que es la planificación en toda gestión administrativa porque es ahí en donde se definen los puntos de partidas tales como: objetivos, propósitos, metas, políticas y estrategias que iniciarán la puesta en marcha de una organización.

Asimismo, respecto al segundo objetivo específico, la relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020; la tabla 3 nos muestra un resultado de coeficiente de correlación Pearson $r = 0.560$ reflejando una relación positiva moderada entre ambos. Por lo que podemos decir que mientras la organización se mantenga en un nivel alto entonces el desempeño laboral será eficiente. Asimismo, el coeficiente de determinación $r^2 = 31.4\%$ nos muestra la influencia que tiene la organización en el desempeño laboral. En consecuencia, estos resultados no son muy alentadores al ver que no existe una relación fuerte o muy alta por lo que no se estaría tomando en cuenta lo establecido por Koontz, Weihrich y Cannice (2008) que señalan que la organización busca establecer funciones, dividiendo el trabajo y designando responsabilidades que van a llevar al cumplimiento de lo planificado. Por lo tanto, este resultado obtenido puede mejorarse si se toma en cuenta lo señalado por Vijay (2012) quien señala que para poder sobrevivir a los desafíos de los constantes cambios en el mundo se debe ejecutar y adaptar las actividades planificadas optimizando los recursos y dando el correcto orden y funciones a las mismas.

Del mismo modo, con respecto al tercer objetivo específico, la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020; la tabla 5 nos muestra un resultado de coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.578$ que refleja una relación positiva moderada entre ambos. Por lo que podemos decir que mientras la dirección sea alta entonces el desempeño laboral será eficiente. El coeficiente de determinación $r^2 = 33.5\%$ nos muestra la influencia que tiene la dirección en el desempeño laboral. Ante esto, Chiavenato y Sapiro (2017) señalan que la decisión que determina el rumbo del desarrollo de la empresa, por medio de la autoridad de quien lo administre, con la constante supervisión y motivación en el cumplimiento de las funciones encomendadas depende mucho de las personas que la dirigen. Por lo tanto, estos resultados necesitan ser mejorados hasta obtener una relación alta o muy fuerte.

Por otro lado, con respecto al cuarto objetivo específico, la relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020; la tabla 7 nos muestra un resultado del coeficiente de correlación Person $r = 0.528$ reflejando una relación positiva moderada entre ambos. Por lo que podemos decir que mientras el control sea alto entonces el desempeño laboral será eficiente. Entretanto, el coeficiente de determinación $r^2 = 27.9\%$ nos muestra cuanto influye la dimensión control en el desempeño laboral. Según los resultado obtenido por Ramírez (2017) quien afirma que el control interno influye positivamente en la gestión administrativa, debido a que cada componente, debe aplicarse en cada fase del proceso de administración (Planeación, organización, dirección y control) en la empresa SERGROUP INVERSIONES S.A.C., nos llama poderosamente la atención que esto no se está aplicando eficientemente en la Municipalidad materia de estudio debido a un resultado de relación media obtenida durante la investigación, por lo que es importante tomar en cuenta esta dimensión para dar mejora a la gestión administrativa y que está a la vez coadyuve al desempeño laboral.

Finalmente, con respecto al objetivo general referente a la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020, según los resultados de las estadísticas de la regresión nos muestra la existencia de una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, dado que el valor resultante del coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0.536$ y las variables son directamente proporcionales, tendencia que podemos observar en el gráfico de dispersión; por lo que terminamos diciendo que mientras la gestión administrativa sea eficiente y de un nivel alto entonces el desempeño laboral mejorará y también será eficiente. La gestión administrativa influye un $r^2 = 28.8\%$ en el desempeño laboral, por consiguiente, Moreno (2018) determina la existencia de una correlación positivamente alta y a la vez significativa entre sus dos variables, con un coeficiente de correlación de Pearson y de determinación de $0,8779$; y $0,7707$ respectivamente; expresando que el $77,07\%$ del desempeño de los colaboradores tiene que ver por la influencia de la gestión administrativa en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas. Por otro lado, podemos decir de Soto (2018), que concluyó lo siguiente: entre sus dos variables, gestión administrativa y desempeño laboral, sí existe correlación, obteniendo un coeficiente que alcanza un valor de correlación de $0,702$, valor que señala que entre dichas variables hay una asociación alta y directa. A diferencia de los autores precedentes, si bien es cierto en nuestro caso también se demuestra la existencia de la relación de las dos variables materia de estudio, estas no son tan fuertes en comparación a los resultados que obtuvieron los autores antes mencionados, pero aun así tienen una relación directamente proporcional, por lo que volvemos a recalcar que mientras mayor sea la gestión administrativa, entonces el desempeño laboral será más eficiente, esta misma idea es similar a lo establecido por Toral, R. del C., & Zeta, A. (2017), quienes concluyeron que la gestión administrativa, está relacionada de manera significativa ($|r| > 0.3$, Sig. < 0.05) con la calidad de los servicios y cuyos resultados obtenidos demuestran que mientras se sigan mejorando los componentes del proceso administrativo, también la calidad del servicio que brindan mejorará.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020 debido al nivel de correlación de Pearson de $r=0.536$ y las variables son directamente proporcionales, además cuenta con un nivel de significancia de p-valor 0.006 que es menor al error 5% (0.05) entre ambas variables respectivamente. De acuerdo al coeficiente de determinación la gestión administrativa influye un $r^2 = 28.8\%$ en el desempeño laboral, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.
- 6.2. No existe relación significativa, entre la planificación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020; afirmación que se corrobora al contrastar el p-valor = 0.262 que es mayor al error 5% (0.05), y debido a que se obtuvo un nivel bajo en el coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.233$; además los resultados muestran que si la planificación es baja esta no necesariamente se verá afectada en el desempeño laboral, rechazando así la hipótesis alterna y dar por aceptado la hipótesis nula.
- 6.3. Existe relación positiva moderada entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson $r=0.560$ y las variables son directamente proporcionales. Además cuenta con un nivel de significancia de p-valor = 0.004 que es menor al error 5% (0.05). Por lo tanto, cuando la organización mejore y su relación sea alta, entonces el desempeño laboral será eficiente. Y de acuerdo al coeficiente de determinación la organización influye un $r^2 = 31.4\%$ en el desempeño laboral.
- 6.4. Existe relación moderada entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.578$ y las variables son directamente proporcionales. Además cuenta con un nivel de significancia de p-valor = 0.002 que es menor al error 5% (0.05). Por lo tanto, cuando la dirección mejore y su relación sea alta entonces el desempeño laboral será eficiente. Y de acuerdo al

coeficiente de determinación la dirección influye un $r^2 = 33.5\%$ en el desempeño laboral.

6.5. Existe relación moderada entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.528$ y las variables son directamente proporcionales. Además cuenta con un nivel de significancia de p-valor = 0.007 que es menor al error 5% (0.05). Por lo tanto, cuando el control mejore y sea alta entonces el desempeño laboral será eficiente. Y de acuerdo al coeficiente de determinación el control influye un $r^2 = 27.9\%$ en el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Al jefe del pliego, debe gestionar y organizar talleres de liderazgo para aquellos funcionarios que tengan colaboradores bajo su mando, teniendo en cuenta que si quiere mejorar el servicio que brinda la institución debe contar con una gestión administrativa eficiente que ayude al desempeño de los colaboradores en función a sus labores.
- 7.2 Al gerente municipal a darle mayor importancia al tema de la planificación de la gestión administrativa y considerarlo como base fundamental del trabajo para que todos los colaboradores tengan en claro el rumbo y la meta de la institución ya que actualmente esta dimensión no tiene relación significativa y no está influyendo en el desempeño laboral dentro de la municipalidad.
- 7.3 Al gerente de administración y finanzas, propiciar la integración de los colaboradores promoviendo el trabajo en equipo y colocando a cada colaborador en el puesto según su perfil con la finalidad de coadyuvar a la mejora continua en la organización de las gestiones municipales, tomando en cuenta que si la organización de la gestión administrativa mejora entonces el desempeño laboral también lo hará.
- 7.4 Al gerente de administración y finanzas que debe considerar el tema relacionado a la dirección realizando actividades y talleres que promuevan la motivación en los colaboradores, así como una comunicación abierta y de confianza entre ellos y los jefes, además brindar mejores condiciones laborales para el desarrollo de sus funciones buscando que estos se sientan más identificados con la institución.
- 7.5 A los gerentes o jefes de áreas, según corresponda, desarrollar continuamente acciones de control que permitan mejorar de calidad del servicio que brinda la institución, así como verificar que las actividades planificadas se desarrollen de manera eficiente y además evaluar la responsabilidad laboral de los colaboradores de forma constante con la finalidad de contar con una gestión administrativa eficiente.

REFERENCIAS

- Alveiro, C. (2009). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano*. (artículo) Revista Científica "Visión de Futuro", 11(1). Universidad Nacional de Misiones, Argentina. ISSN: 1669-7634. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3579/357935472005>
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*, (2da ed.), México: Interamericana S.A.
- Behar, R. & Yepes, M. (2007). *Estadística, un enfoque descriptivo* (3ra ed.), Colombia: Feriva S.A.
- Bernal, I., Pedraza, N. y Sánchez, M. (2015) *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. (Artículo científico). Universidad ICESI, Colombia. Recuperada de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>
- Carro, R. & Gonzales, D. (2012). *Administración de las Operaciones: Productividad y competitividad*. Argentina: Universidad nacional del Mar del Plata. Recuperado de: <http://nulan.mdp.edu.ar/1607/>
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. (artículo científico) *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. Universidad del Bio Bio, Concepción, Chile. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ta ed.). Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8va ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9na ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A.

- Chiavenato, I. (2017). *Planeación Estratégica: Fundamentos y Aplicaciones*. (3ra ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano (5ta ed.)*, México: Pearson Educación.
- De Souza, B. (2017). *Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016*. (Artículo científico). Revista Lex de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas, Perú. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1828>
- Embid, O., Fernández-Velilla, B. & Rueda, I. (2011). *Gestión por competencias en la administración de la comunidad autónoma de Aragón*. Gobierno de Aragón. Gobierno de Aragón, España. Recuperado de http://aragonparticipa.aragon.es/sites/default/files/stories/2011/PROCESOS/LEY_EMPLEO_PUBLICICO/gestionporcompetencias.pdf
- Ferrer, M. (2017) *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1
- García, F. (2002). *Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario* (1ra ed.), México: Limusa S.A.
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon
- Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2009) *Administración, un enfoque basado en competencias* (11va ed.), México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.) México: Mc Graw Hill.

- Hidalgo A. (2019). *Gestión administrativa y recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Región Loreto, 2019*. (Tesis maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39786>
- Hurtado, D. (2016). *Principio de Administración* (6ta ed.). Medellín, Colombia: ITM.
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2008). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. (13ra ed.) México: Mc Graw. Hill/Interamericana editores, S.A.
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2017). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra, Universidad Autónoma de Barcelona, España. Capítulo II.4. <https://ddd.uab.cat/record/185163>
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (4ta ed.) México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Madrigal, B. (2009) *Habilidades directivas* (2da ed.) México: Mc GrawHill/Interamericana editores, S.A.
- Marcó, F., Loguzzo, H. & Fedi, J. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. (Artículo científico) Universidad Nacional Arturo Jauretche, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (2020). *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo*. (artículo científico). Revista Conrado, Universidad de Cienfuegos, Cuba. 16(72), 262-268. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es.

- Mendoza, W., Delgado, M., García, T. & Barreiro, I. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. (Artículo Científico) Revista Científica Dominio de las ciencias, Ecuador. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Meza, E. (2018) *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, Chiapas*. (Tesis maestría) Universidad de Montemorelos, México. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Eloina%20Meza%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa: Guía didáctica*. Universidad Sur colombiana, Colombia. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Moreno D. (2018). *Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018*. (Tesis maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26046/Moreno_PDM.pdf?sequence=1
- Neira, L., Vásconez, H., Vásconez, V., & Guerrero, F. (2019). *Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales*. (Artículo científico). Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), Santa Ana de Coro, Venezuela. Recuperada de <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.215>
- Organización 956162964 Internacional de Trabajo (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad* (1ra ed.) Ginebra, Suiza. Recuperado de ISBN: 9789223311377; 9789223311384
- Pérez, L. & Murzi, M. (2012). *Destrezas y habilidades como condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades de campo*. (Artículo científico) Universidad de los Andes, Venezuela. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/37311/articulo19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ramírez G. (2017). *El control interno y la gestión administrativa en la empresa Sergroup Inversiones SAC- Huaraz 2017*. (Artículo) Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/15353>
- Resolución de Presidencia N° 198-2017-CONCYTEC-P (28 de diciembre 2017) *Reglamento de Calificación y Registro de Investigadores en Ciencia y Tecnología del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - SINACYT*. Lima. Perú: Diario Oficial El Peruano.
- Reyes, A. (2004). *Administración de empresas: Teoría y Práctica*. (5ta ed.). México: Editorial Limusa S.A
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ma ed.). México: Pearson educación.
- Robbins, S. (1995) *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica* (7ma ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Rosado, A. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31465>
- Salazar, C. & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de la estadística* (1ra ed.). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica-Libro.pdf>
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). *Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation*. *Anesthesia and analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Segarra, M. & Bou, J. (2004). *Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico*. (Artículo científico) Universitat Jaume I, Castellón, España. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/28185756_Concepto_tipos_y_d

dimensiones_del_conocimiento_configuracion_del_conocimiento_estrategico

- Solis, V. & Hidalgo, H. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la Pymes sector manufacturero de Manabí*. (Artículo Científico) Universidad de Matanzas, Cuba. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819762>
- Soto J. (2018) *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018*. (Tesis maestría) Universidad Cesar Vallejo, Poroy, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33920>
- Stoner, J., Freeman R. & Gilbert, D. (1996). *Administración* (6ta ed.). México: Pearson.
- Toral, R. del C., & Zeta, A. (2017). *Gestión administrativa y calidad del servicio en el área jurídica, social y administrativa, de la universidad nacional de Loja*. Sur Academia: (Artículo científico) Revista Académica-Investigativa De La Facultad Jurídica, Social Y Administrativa, 3(6). Recuperado de <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/268>
- Tuberquia, E. & Sierra, L. (2017). *Innovación en Mipymes mediante la implementación de la metodología de innovación abierta, talleres empresariales de innovación y creatividad aplicada (TEICA)*. (Artículo Científico). Servicio Nacional de Aprendizaje, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga/article/view/1038>
- Vara, A. (2012) *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales* (3ra ed.). Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Vásquez, V. (2017). *Relación entre el desempeño organizacional y la satisfacción del cliente interno en la Dirección de Red de Salud Alto Amazonas – Región Loreto 2017*. (Tesis Maestría). Universidad César

Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12770>

Vijay, K. (2012). *Business organization and management text and cases*. (1ra ed.). India: Pearson education in South Asia. University of Delhi.
Recuperado de
https://www.researchgate.net/publication/334194925_Business_Organization_and_Management_Text_and_Cases

ANEXOS

Operacionalización de variables

Título: Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Es un proceso que se basa en Planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los trabajadores y el adecuado uso de los recursos, con el objetivo de alcanzar las metas trazadas. (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996)	Es la aplicación de técnicas y procesos que permiten a la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas evaluar sus planes y metas para mejorar la calidad de sus servicios y comprende como dimensiones la planificación, organización, dirección y control, los cuales servirán como base para el desarrollo del cuestionario que se utilizará como instrumento, asimismo este medirá a través de puntajes de respuestas: Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> ● Objetivos ● Políticas ● Estrategias 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> ● División organizacional ● Manual de funciones ● Comunicación 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ● Liderazgo ● Motivación ● Trabajo en equipo 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> ● Control preventivo ● Evaluación del desempeño ● Capacitación 	
Desempeño Laboral	Dessler y Varela (2011), es la forma como el personal demuestra su trabajo, mediante el desarrollo de sus habilidades, aptitudes, experiencia, de inicio a fin, y la aplicación de otros factores como la motivación y los intereses personales.	Se define como a las acciones que realiza el trabajador de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas de acuerdo a las funciones y tareas asignadas y comprende como dimensiones la productividad, Conocimiento del trabajo, Habilidad y Destreza, Orientación a Resultados, los cuales servirán como base para el desarrollo del cuestionario que se utilizará como instrumento, asimismo este medirá a través de puntajes de respuestas: Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre.	Conocimiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocimiento de las funciones y tareas del trabajo. ● Conocimiento de las normas y políticas del trabajo. ● Toma de decisiones y solución de problemas. 	Ordinal
			Habilidad y destreza	<ul style="list-style-type: none"> ● Proactividad en el desempeño de funciones. ● Resolución de conflictos. ● Liderazgo en el trabajo. 	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ● Eficacia del trabajador ● Eficiencia del trabajador ● Compromiso del trabajador 	
			Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificación con la visión y misión de la institución. ● Compromiso con los objetivos y metas del trabajo. ● Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones. 	

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión administrativa según los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión administrativa. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales.

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

ESCALA VALORATIVA

Código	Categoría	Valor
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

N°	Características	N	CN	AV	CS	S
PLANIFICACIÓN						
1	¿La institución realiza los procesos de planeación?					
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3	¿La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?					
4	¿La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?					
5	¿La institución establece apropiadamente las metas institucionales?					
6	¿La institución planifica los recursos para alcanzar las metas?					
ORGANIZACIÓN						
7	¿La institución actualiza continuamente la estructura organizacional?					
8	¿La institución tiene claramente establecidas las jerarquías?					
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto?					
10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
11	¿La institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					
12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?					
DIRECCIÓN						
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 institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					
CONTROL						
19	¿La institución 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?					

Fuente: Adaptado de Ferrer (2017)

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al Desempeño Laboral según los trabajadores de la municipalidad provincial de Alto Amazonas, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas de forma sincera. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión administrativa. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales.

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

ESCALA VALORATIVA

Código	Categoría	Valor
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

N°	Características	N	CN	AV	CS	S
PRODUCTIVIDAD						
1	Utiliza los recursos que se le asignan con la mayor eficiencia posible					
2	Busca lograr diversos resultados que contribuyan a la mejora de la entidad.					
3	Mejora su productividad con oportunidades de desarrollo profesional					
4	Utiliza las redes sociales durante el horario de trabajo sólo para temas laborales.					
5	Usted tiene un buen ambiente laboral.					
6	Se realiza retroalimentación que ayuda a mejorar las labores del área para incrementar la productividad.					
7	Recibe algún tipo de incentivo por el desempeño de sus funciones.					
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO						
8	Las competencias adquiridas en su formación profesional le permiten desarrollar las funciones del puesto.					
9	Los problemas laborales, sabe con exactitud quien debe resolverlo					
10	Es sencillo aplicar los procedimientos de las actividades asociadas a su puesto de trabajo					
11	Propone ideas para mejorar los resultados de su trabajo.					
12	Brinda su punto de vista en la toma de decisiones.					
HABILIDAD Y DESTREZA						
13	Es valorado(a) por las iniciativas que toma para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo					
14	Tiene facilidad para solucionar problemas en su puesto de trabajo.					
15	Ayuda a sus compañeros de trabajo en la resolución de problemas.					
16	Le lleva demasiado tiempo realizar tareas propias de su puesto de trabajo					
17	Tiene las habilidades y destrezas apropiadas para su puesto de trabajo					
18	Por las habilidades y destrezas que tiene, siente que no debe estar en el puesto actual.					
ORIENTACIÓN A RESULTADOS						
19	En su área de trabajo se busca la eficiencia en el uso de los recursos públicos.					
20	Sus compañeros muestran dedicación frente al trabajo.					
21	Disfruta del trabajo en equipo.					
22	Su labor es importante para el logro de los objetivos institucionales.					
23	El jefe inmediato evalúa su rendimiento laboral					
24	Cumple con presentar a tiempo su labor encomendada.					

Fuente: Adaptado de Soto (2018)

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria

Instrumento de evaluación : Cuestionario - Gestión Administrativa

Autor (s) del instrumento (s) : Br. César Antonio Cuenca Ramírez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para su aplicación _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4.8**

Tarapoto, 08 de octubre del 2020

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Bardales, José Manuel

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria

Instrumento de evaluación : Cuestionario - Desempeño Laboral

Autor (s) del instrumento (s) : Br. César Antonio Cuenca Ramírez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 08 de octubre del 2020

Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. César Antonio Cuenca Ramírez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		43				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 14 de octubre de 2020



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila Keller

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Cuestionario: Desempeño Laboral

Autor (s) del instrumento (s) : Br. César Antonio Cuenca Ramírez

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		43				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 14 de octubre de 2020



 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SAAVEDRA BECERRA ALAN ELVIS
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES
 Especialidad : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO – GESTIÓN ADMINISTRATIVA
 Autor (s) del instrumento (s) : BR. CÉSAR ANTONIO CUENCA RAMÍREZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al Instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
CONFORME CON LA VALIDACIÓN.
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 16 de Octubre de 2020



LIC. ADM. ALAN E. SAAVEDRA BECERRA
 CLAD 25227
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SAAVEDRA BECERRA ALAN ELVIS
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORALES
 Especialidad : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL
 Autor (s) del instrumento (s) : BR. CÉSAR ANTONIO CUENCA RAMÍREZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral .				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral .					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL						49	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

CONFORME CON LA VALIDACIÓN.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 16 de Octubre de 2020



Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
YURIMAGUAS**

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD”

AUTORIZACIÓN

El Administrador de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Lic. Adm. SANDROX ALEXANDER AMASIFUEN ROBLEDO, Autoriza al **C.P.C. CUENCA RAMIREZ CESAR ANTONIO**, Identificado con DNI N° 45916643, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Tarapoto, la recolección de información para llevar a cabo su trabajo de investigación académico denominado: **Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas 2020**, para recabar información sobre las variables de estudio a través de una encuesta que se aplicara a los servidores en un tiempo de 30 minutos aproximadamente; dicha acción acontecerá durante el mes de noviembre del 2020.

Yurimaguas, 02 de noviembre 2020


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
Sandrox A. Amasifuen Robledo
Lic. Adm. SANDROX A. AMASIFUEN ROBLEDO
GERENTE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

Índice de confiabilidad

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0.90 - 1.00	Excelente
0.80 - 0.90	Muy bueno
0.70 - 0.80	Aceptable
0.60 - 0.70	Cuestionable
0.50 - 0.60	Pobre
0.00 - 0.50	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003).

Análisis de confiabilidad

Gestión administrativa:

Resumen del procesamiento de los casos

	Nº	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos	0	0,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS ver 24.

Coefficiente Alfa de Cronbach - Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,962	24

Fuente: SPSS ver 24.

Desempeño laboral:

Resumen del procesamiento de los casos

	Nº	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos	0	0,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS ver 24.

Coefficiente Alfa de Cronbach - Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,844	24

Fuente: SPSS ver 24

Base de datos estadísticos

N° En c.	Variable 1: Gestión administrativa																								Total
	Dimensión 1: Planificación						Dimensión 2: Organización						Dimensión 3: Dirección						Dimensión 4: Control						
	lte m1	lte m2	lte m3	lte m4	lte m5	lte m6	lte m7	lte m8	lte m9	lte m10	lte m11	lte m12	lte m13	lte m14	lte m15	lte m16	lte m17	lte m18	lte m19	lte m20	lte m21	lte m22	lte m23	lte m24	
1	5	5	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	99
2	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	104
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	5	3	2	2	1	69
4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	3	5	3	2	3	3	2	3	5	5	4	5	3	3	5	92
5	3	5	2	1	1	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	81
6	3	2	2	1	2	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	66
7	4	5	2	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	95
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	117
9	5	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	104
10	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	81
11	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	102
12	2	3	4	2	2	3	1	5	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	4	3	5	4	4	3	69
13	4	3	3	1	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	87
14	4	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
15	5	3	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	98
16	4	2	1	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	5	2	4	3	3	3	71
17	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	69
18	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	104
19	5	1	2	3	5	1	1	5	5	5	5	4	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	90
20	5	5	3	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	3	2	5	4	5	3	4	3	3	3	93
21	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	66
22	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	64
23	2	2	2	1	2	3	1	4	3	2	2	2	5	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	55
24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	108
25	5	3	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	98

N° En c.	Variable 2: Desempeño laboral																									Total
	Dimensión 1: Productividad							Dimensión 2: Conocimiento del trabajo					Dimensión 3: Habilidad y destreza						Dimensión 4: Orientación a resultados							
	lte m1	lte m2	lte m3	lte m4	lte m5	lte m6	lte m7	lte m8	lte m9	lte m10	lte m11	lte m12	lte m13	lte m14	lte m15	lte m16	lte m17	lte m18	lte m19	lte m20	lte m21	lte m22	lte m23	lte m24		
1	4	4	4	4	5	3	1	5	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	98	
2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	112	
3	4	5	4	4	4	5	1	5	4	5	5	5	3	4	4	2	5	1	4	3	5	5	2	5	94	
4	5	5	3	3	3	3	1	5	5	4	2	3	2	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	93	
5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	92	
6	3	3	3	4	5	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	3	4	3	3	5	85	
7	4	4	5	3	3	3	1	4	4	3	3	3	2	2	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	82	
8	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	109	
9	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	2	5	1	3	4	4	5	4	5	94	
10	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	87	
11	5	4	4	3	5	3	1	5	2	3	4	3	5	5	5	2	4	1	5	4	5	4	3	4	89	
12	4	4	5	2	3	2	1	5	4	4	3	3	2	3	5	2	5	1	5	3	4	5	3	5	83	
13	3	3	3	3	5	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	102	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
15	4	4	4	3	4	3	1	5	5	5	3	3	4	4	4	2	4	1	5	4	5	5	4	4	90	
16	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	3	82	
17	4	3	2	3	2	2	1	4	3	4	4	3	2	3	5	2	5	3	4	3	3	3	3	4	75	
18	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	112	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	112	
20	2	5	5	3	5	3	1	5	5	4	3	3	1	3	5	3	2	5	3	4	3	3	3	3	82	
21	4	5	4	4	4	5	1	5	4	5	5	5	3	4	4	2	5	1	4	3	5	5	3	5	95	
22	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	77	
23	4	4	5	4	1	2	1	5	5	4	5	5	2	5	5	3	5	5	4	3	5	5	3	5	95	
24	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	3	4	98	
25	4	4	4	3	4	3	1	5	5	5	3	3	4	4	4	2	4	1	4	3	5	5	4	4	88	