



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Desempeño laboral y su relación con la Gestión Administrativa
en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera-2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Cerdán Linares, Luis Ángel (ORCID: 0000-0002-0506-4420)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi adorada madre María Antonia linares Roncal, a mi padre Gonzalo Cerdán Gonzales, a mis hermanos y a mis sobrinos Mariela y Antonio que son mi mayor motivación, y me impulsan a seguir adelante.

También para mis amigos y todas las personas que confiaron en mí y me impulsaron de manera desinteresada para seguir creciendo personal y/o profesionalmente.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por guiarme en el sendero de cada cosa que hago, a mi familia por su apoyo incondicional en cada momento y a todas las personas que de forma desinteresada me apoyaron en el presente proyecto de Investigación.

También a la Municipalidad distrital de Víctor Larco, por brindarme la oportunidad de realizar este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad	25
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1. Intervalos para los niveles de la variable Desempeño Laboral.....	29
Tabla 2. Intervalos para los niveles de la variable Gestión Administrativa.....	29
Tabla 3. Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera.....	30
Tabla 4. Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera según Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa.....	33
Tabla 5. Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, según Nivel de Desempeño Laboral.....	34
Tabla 6. Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, según Nivel de Gestión Administrativa.....	35
Tabla 7. Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera según Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (planificación).....	36
Tabla 8. Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera según Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (organización).....	37
Tabla 9. Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera según Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Dirección).....	38
Tabla 10. Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera según Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Control).....	39

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre desempeño laboral y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Víctor Larco herrera – 2020. La investigación es descriptiva – correlacional no experimental y de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 157 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 112 del régimen laboral D.L. 1057 (CAS) y 45 del D.L. 276, luego aplicando la fórmula de población finita se obtuvo una muestra de 65 servidores públicos. Esta investigación de desarrollo aplicando un cuestionario para cada uno de las variables a cada trabajador con la finalidad de determinar el nivel de desempeño laboral y nivel de gestión administrativa de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre las variables en estudio (desempeño laboral y gestión administrativa). Mediante el coeficiente de correlación Rho spearman igual a ,986 con un valor $p=0.000$ menor al nivel de significancia del 5%. Cuanto mayor sea el nivel de desempeño mejor será la gestión administrativa. En tal sentido, la hipótesis alternativa planteada en la investigación ha sido aceptada.

Palabras claves: desempeño laboral, gestión administrativa, eficiencia, eficacia.

Abstract

The present investigation has as general objective determine the relationship between job performance and administrative management in the district Municipality of Víctor Larco herrera - 2020. The research is descriptive - non-experimental correlational and cross-sectional. The study population was made up of 157 public servants of the District Municipality of Víctor Larco Herrera, 112 of the D.L. 1057 (CAS) and 45 of the D.L. 276, then applying the finite population formula, a sample of 65 public servants was obtained. This development research applying a questionnaire for each of the variables to each worker in order to determine the level of job performance and level of administrative management of workers in the District Municipality of Víctor Larco Herrera.

Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between the variables under study (job performance and administrative management). Using the Rho spearman correlation coefficient equal to .986 with a p value = 0.000 less than the 5% level of significance. The higher the level of performance, the better the administrative management. In this sense, the alternative hypothesis raised in the research has been accepted.

Keywords: job performance, administrative management, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la globalización está generando profundas transformaciones en la nueva gestión pública, lo cual impone la necesidad de contar con modelos innovadores de gestión administrativa que son demandados por el entorno emergente lo cual requieren flexibilidad en la administración y de esta manera facilitar nuevos mecanismos de comunicación y que garanticen un servicio de calidad y eficiente para la satisfacción de las personas y lograr una vida prospera de la población.

Actualmente, para que el país funcione bien, se debe optimizar la gestión pública; es por ello que la modernización de la gestión pública constituye un factor importante en el crecimiento de nuestro país. Según la política de modernización de la gestión pública, la gestión pública actual tiene como objetivo lograr resultados que tenga un impacto positivo en el bienestar, satisfacción de las personas y el desarrollo integral del país.

Para la nueva gestión pública, los resultados son más importantes que los procedimientos estrictos. Este enfoque tiene como finalidad simplificar el proceso administrativo y desregular dichos procesos para ayudar a aumentar la fluidez y lograr resultados. (Corrales, 2019). Así mismo considera que el modelo burocrático es rígido e inflexible lo cual busca que las cosas se realicen de la misma manera siempre, por el contrario, este nuevo enfoque de la nueva gestión pública es justamente más flexible e innovador y presto para adaptarse a los cambios del entorno.

La población ha aumentado y con ella sus necesidades se han incrementado, lo que exige que el estado a través de los tres niveles de gobierno (Nacional, regional y local) brinde bienes y servicios de calidad y al precio justo, ya que la población demanda un estado moderno al servicio de todas las personas.

Es importante precisar que desempeño laboral es un factor relevante en las instituciones públicas. En el cual se aprecia el rendimiento de cada servidor público y funcionarios al momento de ejecutar sus funciones asignados donde demuestran su actitud y aptitudes como trabajar; esto va conjuntamente con la gestión administrativa que es un mecanismo primordial en la administración

pública, lo cual facultara alcanzar mejores resultados sobre los objetivos y metas organizacionales establecidas.

De acuerdo con la Ley N ° 27972 Ley de orden Municipal, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, establecen la facultad de ejercer las acciones de gobierno administrativas de acuerdo con la Constitución, y están sujetos al ordenamiento jurídico.

Según O.M. N°. 8-2012-MDVLH, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera y mediante O.M. N°. 9-2012-MDVLH se aprobó el Cuadro para Asignación de Personal (CAP); haciendo mención que dichos instrumentos de gestión establecen funciones específicas a nivel de cargo, diseñadas a nivel de las funciones generales determinadas en el R.O.F. y de los cargos incluidos en el CAP.

Uno de los grandes problemas que aqueja en la nueva administración de la Municipalidad Víctor Larco Herrera es el desempeño laboral, por la falta de experiencia, capacidad de trabajo en equipo, rendimiento, capacidad de adaptación al cambio de los colaboradores al desarrollar sus actividades establecidas dentro de su área de trabajo. Así mismo se ha observado un clima institucional desfavorable, lo cual implica que no desempeñen su labor a cabalidad, la falta de interés al momento de ejecutar sus actividades. Esto se debe que en las instituciones públicas aún no existe la meritocracia por ende al hacer la contratación de personal no seleccionan personas idóneas para cumplir sus funciones eficiente y eficazmente.

Por otro lado, tenemos la gestión administrativa, que se caracteriza principalmente que los colaboradores que laboran en el área administrativa desconocen los procedimientos administrativos, no tienen claro la visión, misión y objetivos de su área y del municipio. Así mismo son personas que ocupan un puesto laboral que no cuentan con la experiencia laboral necesaria; esto genera que la municipalidad tenga una deficiente y mala gestión administrativa. También se ha observado que no hay un análisis de procedimientos administrativos que comprenden la identificación y

simplificación de aquellos que resulten innecesarios, lo cual esto genera molestia a los contribuyentes por falta de responsabilidad e ineficiencia en la parte administrativa.

En relación a la investigación en estudio, tenemos a la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y gestión administrativa en la Municipalidad Víctor Larco Herrera, 2020?

Así mismo este trabajo, se justifica según los criterios siguientes:

Teórica: La investigación apoya la teoría sobre desempeño y la gestión administrativa por lo que permite obtener explicaciones a situaciones internas (autoestima, satisfacción laboral trabajo en equipo, eficiencia, eficacia, planificación, organización, dirección, control), lo cual va permitir contrastar diferentes teorías relacionadas a la administración pública como una institución que goza de autonomía política, económica y administrativa en los temas de su competencia.

Practica: el trabajo de investigación se enfoca en los resultados del estudio, por tanto, se realizará un análisis minucioso para proponer cambios y de esta perspectiva mejorar el desempeño laboral así mismo alcanzar una gestión administrativa de calidad para la satisfacción de los contribuyentes.

Metodológica: en la ejecución de la presente investigación se llevará a cabo mediante la encuesta como una técnica de recolección de información con su respectivo instrumento el cuestionario, las cuales permitan la veracidad del tema e investigación.

Relevancia social: la investigación servirá para hacer un análisis y mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad y de esta manera desarrollar eficientemente sus funciones diseñando nuevos modelos de gestión y de esta manera ofrecer un servicio óptimo y de calidad a los ciudadanos del distrito.

Del mismo modo tenemos como objetivo general: determinar la relación entre desempeño laboral y la gestión administrativa en la Municipalidad

distrital de Víctor Larco herrera – 2020, precisando los siguientes objetivos específicos:

- Determinar el nivel de desempeño laboral en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera – 2020.
- Determinar el nivel de gestión administrativa en la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera – 2020.
- Determinar la relación entre desempeño laboral y planificación en la Municipalidad de Víctor Larco Herrera – 2020.
- Determinar la relación entre desempeño laboral y organización en la Municipalidad de Víctor Larco Herrera – 2020.
- Determinar la relación entre desempeño laboral y dirección en la Municipalidad de Víctor Larco Herrera – 2020.
- Determinar la relación entre desempeño laboral y control en la Municipalidad de Víctor Larco Herrera – 2020.

Así mismo resulta idóneo señalar la hipótesis de estudio: Existe relación significativa entre las variables desempeño laboral y la gestión administrativa en la Municipalidad de Víctor Larco Herrera - 2020. Por otro lado, tenemos la hipótesis nula: no existe relación significativa entre las variables desempeño laboral y la gestión administrativa en la Municipalidad de Víctor Larco Herrera – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo y el paradigma que lo respalda es el positivismo el cual se caracteriza por los principales elementos como: recolectar datos en forma de puntuaciones, analizar tales datos numéricos en términos de su variación, y la esencia del análisis implica comparar grupos o relacionar factores sobre tales atributos mediante técnicas estadísticas para luego generalizar los resultados.

Realizando la indagación y análisis de las variables en estudio tenemos los siguientes estudios previos internacionales más relevantes, destacan Montoya (2015), en su investigación *“Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato – Ecuador”*. Investigación correlacional, donde concluye lo siguiente:

Que dicha empresa necesita una herramienta de gestión administrativa ya que no cuenta ningún modelo de gestión administrativa, lo cual considera que este modelo se perfeccione con los colaboradores de la empresa. Así mismo menciona que en la empresa no hay una adecuada planificación estratégica que ayude al cumplimiento de metas organizacionales, ya que no tiene establecidos de manera clara los objetivos, políticas y estrategias. También afirma que los colaboradores no están motivados al realizar las funciones de su trabajo, lo cual esto incide a que los colaboradores tengan un rendimiento bajo. Por último, en la empresa hay deficiencias en la práctica de liderazgo que contribuya a realizar sus actividades de manera eficiente, por lo que, el desempeño en gran medida no es el eficiente.

Para Zans (2017) en su de investigación *“Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”*. Dicho estudio fue descriptivo – explicativo. La población fue constituida de 88 colaboradores y funcionarios, lo cual obtuvo una muestra 59. Quien llego a concluir lo siguiente:

En gran medida, el clima organizacional en FAREM es una especie de optimismo, por lo que se lo aprecia entre "preferencia moderada" y "desfavorable", porque la participación en la práctica del liderazgo no es muy alta y no está dispuesta. Mantener un clima organizacional agradable entre colaboradores. Asimismo, se puede determinar que, a pesar de las actividades realizadas y ejecutadas dentro del tiempo establecido, el desempeño laboral del docente sigue siendo muy bajo cuando la toma de decisiones individual es en gran parte falta de capacitación. Los colaboradores administrativos creen que un ambiente organizacional apropiado tendrá un impacto positivo en el desempeño laboral, por lo que las relaciones interpersonales los hacen sentir cómodos en el trabajo, por lo que creen que debe mantenerse.

Asimismo, se debe mejorar el desempeño de los colaboradores en la facultad y crear un ambiente de productividad armonioso, de esta manera se evita en gran medida la toma de decisiones individuales y se fortalece la toma de decisiones colectiva.

Al respecto De la Rosa (2015), en su titulación presento un “*diseño de un modelo de gestión administrativa en el hospital San Rafael de Tunja – Colombia*”. Por tanto, como objetivo general se planteó Diseñar y explicar el nuevo Modelo de Gestión Administrativa por medio de la utilización de las herramientas de la administración para lograr un servicio óptimo en el hospital investigado. Considero las siguientes conclusiones:

La gestión administración es ineficiente, porque la planificación es inadecuada, las cosas se hacen de manera improvisada, además, hay un control insuficiente sobre las personas y los directores carecen de capacidad de liderazgo. A pesar de que dicho hospital cuenta con equipamiento de tecnología moderna es por ello que el nuevo enfoque de Gestión Administrativo es importante porque

permite la aplicación de un adecuado proceso administrativo y conlleva a una buena estructura administrativa, análisis y simplificación y/o deliberación de actividades innecesarias. El nuevo modelo de gestión administrativa con directrices y lineamientos, permite mayores oportunidades para una gestión eficiente a través de su observancia y aplicación.

Con respecto a los antecedentes en relación a las variables de estudio nacionales rescatamos a Moreno (2018), quien *en su investigación denominada “Gestión administrativa y desempeño de los colaboradores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas Tarapoto – Perú”*, estudio realizado para optar de maestro en gestión pública. El trabajo investigado fue descriptivo correlacional, quien tomo una muestra de veinte (20) colaboradores entre trabajadores del régimen Cas y locadores. Llegando a las siguientes conclusiones:

Que de acuerdo a la información recolectada considera que si existe una relación positiva alta entre las variables estudiadas en el presente trabajo de dicho hospital; indicando una correlación de rho Spearman de 0.8779. Por otro lado, obtiene un coeficiente de determinación de 0.7707; demostrando que el 77.07% con respecto a la variable desempeño es afectado en gran medida por la gestión administrativa del hospital.

También concluye que el nivel de gestión administrativa en dicho hospital es malo con un valor porcentual de 60% y un 30% es bueno, esto infiriendo de que en el hospital Santa Gema no existe una adecuada planificación, control, carencia de liderazgo por parte del director, lo cual esto implica no tengan una solución a tiempo muchas de las veces por la carencia de capacidad para la tomada de decisiones. Así mismo el 55% de colaboradores calificaron que el desempeño en el hospital es malo, por lo que señala que los trabajadores se encuentran descontentos, desmotivados.

Asi mismo Salaverry (2016), investigación denominada: “*Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca – Perú*”. Tipo de estudio utilizado en dicho trabajo fue descriptivo correlacional, con una muestra conformada de 121 colaboradores, muestreo utilizado en la investigación es probabilístico y concluye lo siguiente:

Como primera conclusión afirma que existe relación significativa entre las variables de estudio, con un valor rho Spearman igual 0.776 y con un valor p igual 0.000 menor al nivel $\alpha = 0,05$. Por tanto, cabe indicar que la relación es de magnitud alta, lo que demuestra que los factores de la gestión administrativa están relacionados con la capacidad para realizar un trabajo adecuado y un buen desempeño laboral. Como segunda conclusión considera que existe relación entre la planeación de la gestión administrativa y el desempeño laboral con un valor de coeficiente rho spearman igual 0.825, con este resultado se precisa que la planificación es una característica importante que incide en el desempeño de los colaboradores ya que tienen capacidad de adaptación a diferentes ambientes de trabajo.

También considera que existe relación significativa entre gestión administrativa (organización) y el desempeño laboral de acuerdo a los colaboradores de la Municipalidad con un coeficiente de correlación rho Spearman igual 0.847, de esta manera se precisa que es una relación de magnitud fuerte. Como cuarta conclusión considera que existe relación significativa entre gestión administrativa (dirección) y el desempeño laboral con un valor de correlación rho spearman igual 0.806. por último, considera que según los colaboradores dicha Municipalidad existe relación significativa entre control administrativo y desempeño laboral según valor de coeficiente de correlación rho Spearman igual 0.757. Por tanto, cabe precisar que esta relación es de alta magnitud.

Al respecto Alvarado (2019) estudio realizado para aptar el grado de maestro en ciencias económicas, denominado “*Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de huanchaco 2017*”. Investigación descriptiva la muestra fue constituida por 214 trabajadores. Quien llego a las siguientes conclusiones:

En la investigación existe relación directa o positiva entre las variables del presente estudio, con un nivel de correlación alto donde el valor Pearson es igual a (0,95). Asimismo, se puede caracterizar el desempeño laboral y se pueden obtener los siguientes indicadores, por ejemplo, el logro de las metas marcadas por los trabajadores producirá indiferencia, y la capacidad de completar tareas o actividades antes del plazo especificado se hará efectiva de trabajador a usuario.

Además, considera que se pudo medir la relación entre las variables de estudio y se demostró en gran medida que la incidencia del clima organizacional es de magnitud positiva muy alta en el desempeño laboral, mediante el coeficiente de correlación Pearson igual a 0,95. Con un valor $p=3.65e-111$

La investigación se encuentra sustentada teórica y conceptualmente, por lo que diversos teóricos definen que la variable desempeño laboral es: la piedra angular para que una empresa logre el éxito y desarrolle la efectividad. En tal sentido, el desempeño es el comportamiento y/o acciones percibidas de los colaboradores que son importantes para obtener los objetivos fijados por la empresa, y dichas acciones pueden medir por actitudes, habilidades de cada trabajador y su nivel de generar valor o contribución a la organización. Amaya (2015:4).

Chiavenato (2000), definió:

Es el comportamiento del empleado en obtener los objetivos establecidos, en este sentido es el valor que se espera contribuir a la organización en un periodo de tiempo determinado, esto constituye

en la implementación de estrategias para lograr los objetivos.
(p.359).

Según Argote, citado por Moreno (2018), sostiene que:

El desempeño laboral de basa en una función establecida que desarrolla un colaborador dentro de su centro de trabajo, lo cual se identifica mediante el nivel de desempeño que se miden a través de indicadores. Por lo que en gran medida dependerá de los resultados obtenidos para conocer si el trabajador tiene un rendimiento óptimo o deficiente. Es preciso indicar que todos los trabajadores en una organización cumplen un rol fundamental, todos son importantes, pero el desempeño se mide por crear valor y la productividad del trabajador en la organización. (p.25).

Comentario: ante esta definición es preciso indicar que el desempeño laboral no es igual en todas las personas, porque el desempeño laboral de todos es diferente y depende de muchos factores condicionales que tienen un gran impacto en el trabajo. Como, por ejemplo, el valor de la recompensa y la dependencia de la recompensa dependen de la dedicación de cada persona, lo que determina en gran medida el esfuerzo que un individuo está dispuesto a realizar.

Robbins (2004), considera que:

La fijación de objetivos y metas es uno de los principios elementales del desempeño laboral, con la finalidad de activar la actitud y enriquecer el desempeño, de esta manera contribuye a que las personas centren su mayor dedicación al cumplimiento de metas sin distinguir lo difícil o fácil que sea para lograrlo.

Para Sánchez citado por Soto G. (2019), plantea que el desempeño laboral tiene algunas características sobresalientes, como la capacidad de crear comportamientos, habilidades, necesidades y talentos, estos comportamientos afectarán el efecto del desempeño, resultando en que la organización esté siempre conectada con el trabajo mismo.

Según Newtron (2011) considera que:

El desempeño laboral consiste qué tan bien los empleados intentan lograr los objetivos fijados de la organización en un periodo de tiempo específico. Por tanto, el desempeño antes mencionado consta de actividades tangibles, observables y medibles y otras actividades que se pueden derivar del comportamiento de los colaboradores y las organizaciones. Por consiguiente, las actividades o comportamientos observados entre los trabajadores son importantes para el alcanzar los objetivos de la empresa, si todos ellos pueden producir un desempeño efectivo, entonces el resultado será la mejor opción para la empresa.

Davis & Newtrom citado por Zans (2019), consideran algunos componentes que influyen en el desempeño laboral:

- **Satisfacción laboral.** - estado emocional ya sea positivo o negativo que se manifiesta de la percepción de la valoración del propio puesto de trabajo de un individuo. En efecto se refiere a la forma en que los trabajadores ven desde su perspectiva sensaciones favorables o desfavorables de su trabajo, es decir, que muestren responsabilidad y compromiso en las diferentes funciones organizacionales que realizan.

Al respecto, Fernández (1999), define que: la satisfacción laboral son actitudes de un empleado hacia su propio puesto de trabajo, estas actitudes son afirmaciones de valor favorable o desfavorables. Es decir, son actitudes que muestran el estado de ánimo acerca de algo. (p.85). Así mismo Palma (1999), destaca que la satisfacción laboral es la actitud del empleado hacia su propio puesto de trabajo, en función a las posibilidades de crecimiento personal, beneficios tanto laborales como remunerativos que recibe, también en función a las condiciones físicas de trabajo que permitan realizar su trabajo de manera eficiente. (p.17).

- **Autoestima.** - La autoestima es un sentimiento o sensación que tenemos de nosotros mismos, es la valoración que se forma a lo largo de toda la vida y hoy en día es muy importante a tratar en las organizaciones, ya que toda persona con un alto grado de autoestima está a busca activamente obtener un buen puesto en la empresa. Por tanto, muestra la necesidad de establecer una comunicación eficaz con los demás para ser reconocidos por el equipo de trabajo.
- **Trabajo en equipo.** - Es el esfuerzo de manera integrada de un equipo de colaboradores para ejecutar un proyecto, es importante que toda organización debe poner énfasis el trabajo en equipo de sus colaboradores guiados por un líder, quien conduzca a todo el equipo para que trabajen de manera colectiva y así generen mayor interacción con la finalidad de lograr los objetivos con un eficiente trabajo en equipo. Cabe indicar que son factores influyentes en el desempeño laboral debido a que están vinculados al desenvolvimiento de las funciones del personal en la empresa, siendo de vital relevancia para hacer sentir al trabajador satisfecho y motivado para el cumplimiento idóneo de los objetivos de la empresa.

Robbins y Judge, citado por Salaverry (2017), nos señala las siguientes dimensiones sobre desempeño laboral:

Primera dimensión. – condiciones de trabajo, se refiere a las condiciones de trabajo físicas y/o materiales de infraestructura donde se desarrollan las actividades de trabajo y que permitan a los trabajadores y de esta manera puedan desarrollar sus funciones eficientemente. Ante esto, Taylor (1911), considera que la eficiencia de un trabajador no solo depende del método de trabajo o el incentivo remunerativo, sino también depender en gran medida de un conjunto de condiciones que aseguren el bienestar físico del trabajador. (p.33).

Segunda dimensión. - satisfacción, lo cual Salaverry (2017), señala que es la sensación que tiene un trabajador por lo que conscientemente se hace mediante el esfuerzo, lo cual en la organización se espera que cada trabajador se sienta satisfecho por el trabajo que realiza. Así mismo García (2019), considera que en la actualidad la satisfacción laboral es muy importante en las organizaciones, lo cual afirma que es una actitud en la que una persona asume en el desarrollo de sus funciones su propio sentir de sus actitudes, estados de ánimo, sentimientos y comportamiento respecto a sus actividades. (párr. 2).

Tercera dimensión. – Eficiencia; Toda empresa debe considerarse desde un factor importante que es la eficiencia. Robbins y Judge, (2013) definen, que es una relación entre insumos y productos y la capacidad del trabajador para lograr un resultado óptimo mediante la utilización adecuada de los recursos. También afirma que es una forma de medir el desempeño laboral y poder constatar lo relevante que es para una organización. Según Chiavenato (2003), considera que la eficiencia consiste en la utilización correcta de los recursos disponibles en una organización, es decir, en términos generales se refiere a los resultados logrados con la cantidad mínima de recursos utilizados. Por lo tanto, cumple una cualidad importante para lograr las metas organizacionales. (p.22).

Cuarta dimensión. - Eficacia; según Robbins y Judge, (2013), nos señala que la eficiencia es una medida estándar para medir el logro de resultados, es la capacidad requerida para satisfacer las necesidades con el fin de alcanzar las metas dentro de la empresa o dentro de nuestro centro laboral. en términos económicos, la eficiencia es una medida del desempeño de una empresa que satisface las necesidades de la sociedad.

Así mismo diversos autores definen la variable de gestión administrativa, al respecto Gallirgo (2019), considera que la gestión administrativa “conjunto de actividades que se realiza para la consecución de algo que están orientadas al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales. Comprende una serie de etapas, que se basan a los principios y procedimientos administrativos, cuyo conocimiento es esencial para la aplicación correcta de esta disciplina.

según Pérez (2012), considera que:

La gestión administrativa se refiere al conjunto de actividades encaminadas a organizar los recursos para alcanzar las metas y objetivos fijadas por la organización. Ante esto, es importante seguir los lineamientos establecidos para que una gestión administrativa sea eficiente y tenga éxito.

Así mismo Bernuy, citado por García (2019), considera que:

El proceso de gestión administrativa de la organización constituye un conjunto de actividades que deben generar un valor agregado a través de la mejora constante. Es idóneo mencionar que dichos procesos deben ser identificados, analizados y si es necesario, replantearlos para alcanzar una gestión administrativa de calidad. (p.34). Del mismo modo, cree que la gestión administrativa es el proceso de planificación, organización, dirección y control de las actividades de la empresa de esta manera alcanzar las metas organizacionales.

Las empresas buscan nuevos modelos de gestión administrativa que sean participativos, democráticos, de tal manera que armonicen recursos, métodos y actividades. La gestión administrativa es una serie de capacidades y requerimientos que requiere una empresa para poder direccionar su actuar. (Ganoza, 2016).

Al respecto Montoya (2015), considera que el proceso de gestión administrativa se refiere a planear, organizar, dirigir y controlar las diversas actividades de una organización, así mismo comprende el conocimiento, las técnicas y herramientas necesarias para desarrollar las actividades y alcanzar el

éxito de la empresa, y muchas veces depende de los líderes que realicen buen trabajo y administren de manera adecuada los recursos con los que cuenta la organización.

Chiavenato, citado por Salaverry (2017) considera que:

Que el proceso administrativo está constituido por la planificación, organizar, dirección y control. Además, la gestión administrativa es un sistema, donde los elementos interactúan y cada uno afecta a los demás, en consecuencia, son factores interdependientes que desarrollan funciones recíprocas. Este proceso administrativo consiste en un método de integración de diferentes actividades después de establecer los objetivos de la organización.

Según Gallirgo (2019) considera las siguientes dimensiones con respecto a la gestión administrativa:

Primera Dimensión. - La Planeación; es la precisión de una visión a futuro de una empresa, dicho esto es el proceso en el que se establecen las metas y se plantean las estrategias para poder lograrlo Gallirgo (2019, p.14). Además, nos señala que es una herramienta importante tomar decisiones y proporciona los instrumentos necesarios para determinar el que hacer, como, cuando y quienes, y de qué manera desarrollar las actividades para alcanzar los objetivos fijados.

Al respecto, Montoya (2015), menciona que existe planificación funcional que es la que se desarrolla por cada dependencia o área funcional en las que se estructura la administración de la empresa, planeación operativa en la cual se determinan los cargos operativos para precisar su aporte a la planeación funcional y por último la planificación estratégica, que se basa principalmente en la determinación de la dirección que debe tomar la organización para lograr sus metas a mediano y largo plazo. (p.24)

Así mismo García (2019), define que:

La planificación es un procedimiento que se basa en determinar los objetivos de la organización y la implementación de estrategias de acción, para una visión de futuro. Así mismo es importante reducir los riesgos a través de las acciones y aprovechar en gran medida el tiempo y los recursos. (p.19).

Ante esto, podemos complementar que la planificación son acciones que proyectan el futuro deseado y establecer los diversos mecanismos para conseguirlos. Por otro lado, Moreno (2018), indica que la planeación abarca los siguientes elementos: visión, misión, valores, filosofía empresarial y políticas.

La planeación es una función administrativa, lo cual establece de manera anticipada los objetivos de igual forma las metas organizacionales y que se debe hacer para alcanzarlos. Esta función empieza por determinar los objetivos y consecuentemente especificar los planes importantes para lograrlos de la mejor manera posible. Entonces la planificación determina a donde se desea llegar desde un punto de vista estratégico, que se debe hacer, cuando y con qué frecuencia. Chiavenato (1998).

Segunda dimensión. - Organización, según Gallirido (2019) afirma que la organización se basa en una distribución adecuada del trabajo y la delegación de responsabilidades a los colaboradores. Es decir, lograr esfuerzos coordinados delegando funciones y relaciones de autoridad. Asimismo, considera que la organización se basa en las actividades o roles que deben efectuar todos los que integran la organización.

Para Montoya (2015), la organización se refiere al diseño y determinación de estructuras, procedimientos y métodos orientados a la simplificar y optimizar de las actividades. (p.41). al respecto Moreno (2018) manifiesta que la organización es importante para priorizar, simplificar y optimizar los recursos de una organización. Además, considera que este proceso está

conformado por las siguientes fases como: división de tareas, integración que es la fase que comprende diferentes recursos ya sea materiales, recursos humanos, financieros y tecnológicos.

Para Salaverry (2017), considera que la finalidad de la empresa es conseguir un trabajo articulado para determinar las actividades y relaciones de interpersonales. En términos administrativos organización se refiere distribuir las funciones, decidir quien hará tales actividades y quien le informará a quien. (p.39). Por tanto, considera que el proceso de organizar en una empresa se conforma de tres funciones secuenciales: subdividir las actividades, acoplar puertos jerárquicos y delegar el principio de autoridad.

Por último, Chiavenato (2007). Considera que por medio de la organización ayuda a tomar decisiones adecuadas y garantiza que los colaboradores cumplan sus actividades de manera eficiente. También este proceso de organizar permite identificar que recursos y actividades son importantes y necesarios para obtener los objetivos y metas establecidas dentro de una empresa.

Tercera dimensión. – Dirección, según Callirgos (2019), considera que la dirección está estrechamente vinculada con la motivación de los equipos de trabajo en una organización, donde la comunicación, capacidad al cambio, resolución de conflictos juegan un papel importante, en esta fase el líder debe intervenir para guiar los equipos de trabajo para que realicen sus actividades de manera eficiente y conducir al logro de objetivos y metas en la empresa. (p.42).

Respecto a la dirección Montoya (2015), considera que:

La dirección es la realización de lo planificado, mediante la comunicación, motivación y liderazgo. Liderazgo es la capacidad de guiar a un equipo de trabajo hacia el logro para alcanzar las metas de la empresa, además considera que existe tres tipos de

liderazgo: liderazgo autocrático, que es aquella persona que tiene toda la responsabilidad de tomar las decisiones, se centra en una sola persona (líder) que solo él puede considerarse competente y capaz de tomar las decisiones de una empresa; liderazgo participativo, es aquí donde el líder toma decisiones en base a las ideas y puntos de vista de sus subalternos, es decir el líder participativo escucha y analiza las ideas o contribuciones de los subalternos en la medida que sea posible y practico. Por último, manifiesta que la habilidad para tomar decisiones y una comunicación efectiva son factores imprescindibles la lograr las metas organizacionales.

Para García (2019), que la dirección “es la etapa don de los directivos tienen la responsabilidad de guiar, inspirar al equipo de trabajo y diseñar la visión de la empresa. Fomentando los valores y principios de una adecuada cultura organizacional, lo cual en esta fase una de las tareas más relevantes, es la capacidad para tomar decisiones ya que depende de ello encaminar a los subalternos a cumplir los objetivos organizacionales”. (p.20).

Según Salaverry (2017), considera que esta función administrativa consiste en un ambiente armónico de relaciones interpersonales de jefes y colaboradores. De tal modo que la planificación y organización tengan éxito y de ejecuten de manera eficaz, requiere complementarse con la dirección mediante de la motivación, comunicación efectiva y liderazgo.

Según Chiavenato (2000), que:

La dirección es una etapa importante del proceso administrativo por ende el líder de una organización influye en la realización de los planes, logrando un resultado positivo de sus trabajadores por medio de la supervisión, comunicación y motivación. Todo esto de acuerdo a la estructura organizacional, cuyo objetivo es lograr el mayor o máximo rendimiento posible de todos los colaboradores, encausando todo su empeño hacia el logro de objetivos comunes.

Cuarta dimensión. - Control, para Callirgo (2019), manifiesta que la fase de control consiste en determinar lo que se está realizando, en el caso que sea necesario aplicar medidas correctivas o de retroalimentación, de tal forma que la realización se desarrolló de acuerdo a lo planificado. (p.45). Así mismo sostiene que este proceso se basa en analizar y hacer retroalimentación, es decir, obtener información relevante que indique cual es el desempeño y la interacción del entorno en el que se mueve la organización, con la finalidad de alcanzar sus metas. Por último, afirma que control consiste en regular las actividades, lo cual determina la eficiencia de todo lo que se ha planificado.

Respecto a la cuarta dimensión Montoya (2015), considera que:

El control es el proceso de supervisión de actividades para garantizar que las actividades se lleven a cabo según lo planificado y para hacer ajustes a cualquier defecto si es necesario. Además, considera en la etapa de control hay un control previo; el cual se realiza por anticipado al inicio de las actividades y es uno de los más deseados por los administradores por lo que permite evitar cualquier tipo de problemas en la ejecución de las actividades es decir que los resultados estén de acuerdo a lo planificado, control concurrente; que el la supervisión continua durante la ejecución de las actividades para asegurar que se realicen de manera eficiente y eficazmente, control posterior; es el control de retroalimentación el cual se emplea posteriormente ejecutadas las actividades, lo cual se destaca la eficiencia de los resultados logrados y permite implementación de nuevos mecanismos que sirvan de base para subsanar acciones futuras.

Por otro lado, Bernuy, citado por García (2019), manifiesta que:

Para que se aplique la etapa de control, debe existir la planificación caso contrario no existe control que es la supervisión de todo lo desarrollado de acuerdo a lo que se planificó. Es decir, consiste en analizar cada actividad para definir su valor y su importancia, realizar monitoreo, de tal manera que toda acción cumpla con lo planificado con el único fin de alcanzar los objetivos de la organización. Ante esto, el control es la etapa final de los procesos, pero también puede ser el inicio de un nuevo, con una adecuada información corrigiendo errores y establecer nuevos mecanismos o estrategias. Con la única finalidad de garantizar una adecuada gestión de calidad. (p.20).

Moreno (2018), manifiesta que “el control es muy importante en las organizaciones ya que permite comprobar la efectividad de las actividades de una gestión, promoviendo la calidad de los procesos, garantiza la ejecución óptima de los planes y determina medidas para prevenir errores con la finalidad de reducir costos y tiempo. Así mismo considera que se divide en las siguientes fases:

- Determinación de estándares e indicadores: lo cual se refiere a analizar los resultados que estén de acuerdo a lo planificado.
- Medición e identificación de errores: medir los resultados por medio de la efectividad ya que está en función a los sistemas de información.
- Corrección: en esta fase es importante realizar identificación de las causas y así iniciar con las acciones correctivas, con el propósito que estas medidas resuelvan el problema de la mejor manera posible.
- Retroalimentación: esta fase depende principalmente en gran magnitud de la óptima información de calidad sobre los resultados. Además, facilita elementos necesarios para realizar mejoras en la

gestión administrativa y de esta manera prever la existencia de algunas deficiencias en la ejecución de las actividades.

Salaverry (2017), considera que el control consiste en la supervisión de tal manera que si las actividades en ejecución están logrando o no resultados óptimos. El control se orienta a los objetivos y planes, es decir está presente en todos los aspectos de acción empresarial. Ante esto los líderes invierten su tiempo observando, analizando y evaluando el desempeño de sus subordinados, recursos materiales, recursos tecnológicos.

Así mismo afirma que el control tiene por finalidad que los resultados se ajusten a los objetivos previamente determinados de esta manera implementar medidas para minimizar deficiencias. Además, considera que la característica principal de control es evaluación y corrección de las actividades con el propósito de garantizar que los objetivos y planes de la empresa se logren de manera efectiva.

Chiavenato (1998), considera que:

Esta fase del proceso administrativo consiste en medir y evaluar el desempeño, además establece acciones correctivas cuando es necesario, es decir es un proceso primordialmente regulador. Tiene como propósito garantizar que las diversas actividades alcanzadas se ajusten a lo planificado, así mismo identificar los puntos deficientes para corregirlos y evitar seguir con errores futuros.

Por último, considera que la etapa de control se refiere a comprobar si los resultados ocurren acorde a los planes adoptados, con las estrategias diseñadas y tiene como finalidad identificar las debilidades o deficiencias para poder corregirlos y de esta manera impedir que se repitan.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

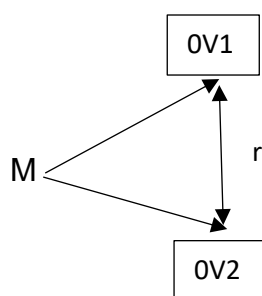
Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que mediante la recolección y el análisis de datos permite probar hipótesis establecida previamente.

Correlacional. Porque el trabajo de la investigación a través de los indicadores de las variables busca determinar la relación entre desempeño laboral y gestión administrativa. Es preciso indicar, que la información fue obtenida como se presentan en la realidad, utilizando la observación y análisis de los datos.

3.1.2. Diseño de investigación

Descriptivo - correlacional, debido a que la investigación de las variables se llevó a cabo en un tiempo determinado, las variables no fueron manipuladas. La finalidad de las variables en estudio fue observar el fenómeno y poder analizarlo. En tal sentido, el trabajo de investigación dará conocer la relación que existe entre ambas variables (Desempeño Laboral y Gestión Administrativa).

Para recolectar la información se aplicará dos encuestas con opción de respuesta tipo Likert para medirá el Desempeño Laboral y Gestión Administrativa



Nota. El esquema del diseño de investigación fue tomado de Salaverry (2017). Donde: (M: 65 colaboradores, OV1: desempeño laboral, OV1: gestión administrativa y r: correlación entre las variables).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

V01 (X): Desempeño Laboral

V02 (Y): Gestión Administrativa

Para analizar el nivel de cada uno de las variables se estableció los siguientes niveles:

Tabla N°01

Intervalos para la variable Desempeño Laboral

Nivel	Desempeño Laboral	Dimensiones			
		Condiciones de trabajo	Satisfacción	Eficiencia	eficacia
Bajo	30 – 70	7 – 16	11 – 26	7 – 16	5 – 12
Medio	71 – 110	17 – 25	27 – 40	17 – 25	13 – 19
Alto	111 - 150	26 - 35	41 - 55	26 - 35	20 - 25

Fuente: Elaboración de criterios por el autor

Tabla N°02

Intervalos para la variable Gestión Administrativa

Nivel	Gestión Administrativa	Dimensiones			
		Planificación	Organización	Dirección	Control
Mala	24 – 56	6 – 14	7 – 16	6 – 14	5 – 12
Regular	57 – 88	15 – 22	17 – 25	15 – 22	13 – 19
Buena	89 - 120	23 – 30	26 – 35	23 – 30	20 - 25

Fuente: Elaboración de criterios por el autor

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población de estudio

La población está constituida por un total de 157 los servidores públicos.

Tabla 03:

Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera

Población	Régimen laboral	Total
Servidores públicos administrativos de la Municipalidad de Víctor Larco Herrera	D.L. 1057 (CAS)	112
	D.L. 276	45
Total		157

Fuente: Registro de personal área recursos humanos

3.3.2. Muestra de estudio

Aplicando la fórmula estadística para población finita, se obtuvo una muestra de 65 servidores públicos (Muestreo Aleatorio Simple).

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N-1)e^2 + z^2pq}$$

$$N = \frac{(157)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(157-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$N = 65$$

3.3.3. Unidad de análisis

Un servidor público del régimen laboral 1057 (CAS) y 276.

3.4. **Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad**

La técnica que se empleó para poder recolectar y analizar la información es la encuesta.

Instrumento 1.- cuestionario constituido por 30 preguntas, el cual se aplicó a cada servidor público para determinar el nivel de desempeño laboral.

Instrumento 1.- cuestionario constituido por 24 preguntas, el cual se aplicó a cada servidor público para determinar el nivel de gestión administrativa.

Validez. – Los instrumentos de la presente investigación fueron validados a criterio de juicio de expertos:

Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo

Mg. Guevara Castro, Jairo Arturo

Mg. Távara Quispe, Luis

Confiabilidad. – Para el análisis de la confiabilidad se realizó una encuesta a 25 servidores públicos de la Municipalidad, lo cual se determinó una confiabilidad de 0.909 para desempeño laboral y 0.902 para gestión administrativa. Se realizó mediante el cálculo del Alfa de Cronbach.

3.5. **Procedimientos**

Para la realización de la presente investigación se revisó diferentes fuentes bibliográficas para obtener información relevante y base teórica de las variables en estudio. Así mismo se emitió una solicitud al área de recursos humanos de la municipalidad distrital de Víctor Larco, con el propósito de obtener información precisa de la cantidad de servidores públicos tanto del régimen CAS y 276, lo cual me permitió calcular la muestra para la investigación.

Así mismo se entregó un cuestionario a los servidores públicos objeto de estudio, previamente informándoles la finalidad y la importancia de su colaboración en dicha investigación. Luego se realizó el procesamiento y

análisis de datos recolectados de la encuesta realizada mediante la distribución de frecuencias tablas y gráficos estadísticos relacionándolos a los resultados finales.

Por último, para comprobar la hipótesis se usará el método estadístico coeficiente de correlación de Spearman.

3.6. Método de análisis de datos

Empleo es la distribución de frecuencias análisis e interpretación de tablas y gráficos estadísticos, mediante el software SPSS. Para la estadística inferencial se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar la normalidad de las variables resultando que todos tienen una significancia menor a 0.05 ver anexo N° 08. Así mismo para la contratación de hipótesis se utilizó el Spearman, una medida que permite determinar la relación lineal de las variables, lo cual esto ayuda analizar el grado de dependencia de las variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se tuvo en cuenta en el presente trabajo de investigación es la integridad e identidad de los colaboradores de la de la municipalidad ya que la encuesta se realizó de manera anónima en total discrecionalidad todo previo consentimiento con el trabajador para participar en la aplicación del instrumento. Así mismo se respetó la propiedad intelectual y derechos de autoría indagando en diferentes fuentes para sustentar la base teórica de las variables relacionadas al trabajo de investigación.

Por último, se brindaron algunas indicaciones a los servidores públicos de la Municipalidad previamente al desarrollo del cuestionario y se aclararon algunas dudas respecto al llenado de las respuestas.

IV. RESULTADOS

4.1. Relación entre nivel desempeño laboral y nivel gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Víctor Larco herrera – 2020

Tabla 04

Distribución según Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa.

Nivel de Desempeño Laboral	Nivel de Gestión Administrativa							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Bajo	03	4.62	0	0.00	0	0.00	03	4.62
Medio	02	3.08	34	52.31	0	0.00	36	55.38
Alto	0	0.00	02	3.08	24	36.92	26	40.00
Total	05	7.69	36	55.38	24	36.92	65	100.00

Fuente: Encuesta aplicada

Correlaciones

			Desempeño Laboral	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,986**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,986**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Interpretación: En la Tabla 04 podemos observar que el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera el 52.31% su nivel de Nivel de Desempeño es medio y su nivel de Gestión Administrativa es Regular y el 36.92% su nivel de Nivel de Desempeño es Alto y su nivel de Gestión Administrativa es Buena. Así mismo, mediante el coeficiente de spearman igual a ,986 con un $p=0.000$ se determinó que existe relación significativa

alta entre las variables. Cuanto mayor sea el nivel de desempeño mejor será la gestión administrativa.

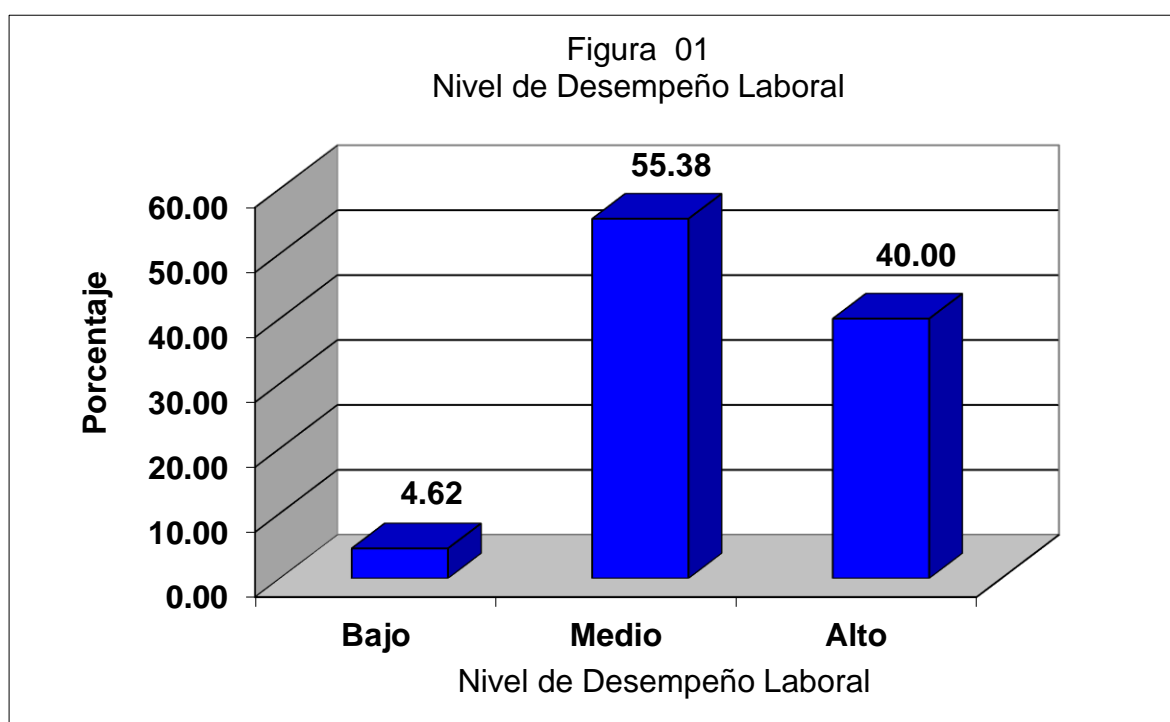
4.2. Nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2020.

Tabla 05

Distribución según Nivel de Desempeño Laboral.

Nivel de Desempeño Laboral	fi	hi%
Bajo	03	4.62
Medio	36	55.38
Alto	26	40.00
Total	65	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada



Interpretación: En la Tabla 05 y figura 01 se observa que el Nivel de Desempeño Laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera el 55.38% su nivel es Medio (representa a 36 trabajadores) mientras que el 40.00% su nivel es Alto (representa a 26 trabajadores) y solo el 4.62% su nivel es Bajo (representa a 03 trabajadores).

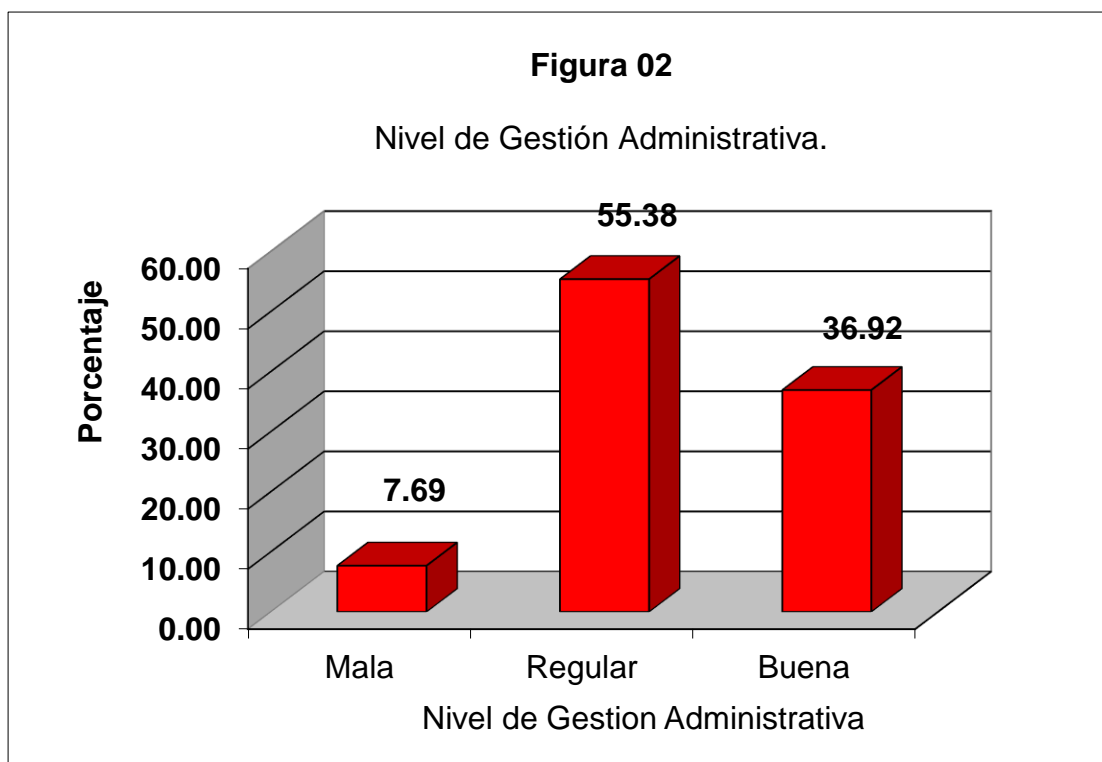
4.3. Nivel de gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2020.

Tabla 06

Distribución según Nivel de Gestión Administrativa.

Nivel de Gestión Administrativa	fi	hi%
Mala	06	7.69
Regular	22	55.38
Buena	37	36.92
Total	65	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada



Interpretación: En la Tabla 06 y Figura 02 se puede observar que el Nivel de Gestión Administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera el 55.38% su nivel es Regular (representa a 36 trabajadores) mientras que el 36.92% su nivel es Buena (representa a 24 trabajadores) y solo el 7.69% su nivel es Mala (representa a 05 trabajadores).

4.4. Relación entre el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Planificación)

Tabla 07

Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera según Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (planificación)

Nivel de Desempeño Laboral	Nivel de Gestión Administrativa (Planificación)							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Bajo	3	4.62	0	0.00	0	0.00	3	4.62
Medio	3	4.62	22	33.85	11	16.92	36	55.38
Alto	0	0.00	0	0.00	26	40.00	26	40.00
Total	6	9.23	22	33.85	37	56.92	65	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Correlaciones

			Desempeño Laboral	Gestión Administrativa (Planificación)
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,99**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Gestión Administrativa (Planificación)	Coeficiente de correlación	,99**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Interpretación: Mediante el (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$, se observa que existe relación significativa entre el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Planificación).

4.5. Relación entre el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Organización) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2020

Tabla 08

Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera según Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (organización)

Nivel de Desempeño Laboral	Nivel de Gestión Administrativa (Organización)							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Bajo	3	4.62	0	0.00	0	0.00	3	4.62
Medio	1	1.54	25	38.46	10	15.38	36	55.38
Alto	0	0.00	3	4.62	23	35.38	26	40.00
Total	4	6.15	28	43.08	33	50.77	65	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Correlaciones

			Desempeño Laboral	Gestión Administrativa (Organización)
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Gestión Administrativa (Organización)	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Interpretación: Mediante el (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$, se observa que existe relación significativa entre el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Organización).

4.6. Relación entre el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Dirección) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2020

Tabla 09

Distribución según Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Dirección)

Nivel de Desempeño Laboral	Nivel de Gestión Administrativa (Dirección)							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Bajo	3	4.62	0	0.00	0	0.00	3	4.62
Medio	3	4.62	25	38.46	8	12.31	36	55.38
Alto	0	0.00	4	6.15	22	33.85	26	40.00
Total	6	9.23	29	44.62	30	46.15	65	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Correlaciones

			Desempeño Laboral	Gestión Administrativa (Dirección)
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Gestión Administrativa (Dirección)	Coeficiente de correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Interpretación: Mediante el (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$, se observa que existe relación significativa entre el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Dirección).

4.7. Relación entre el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Control) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2020

Tabla 10

Distribución según Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Control)

Nivel de Desempeño Laboral	Nivel de Gestión Administrativa (Control)							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Bajo	3	4.62	0	0.00	0	0.00	3	4.62
Medio	5	7.69	24	36.92	7	10.77	36	55.38
Alto	0	0.00	12	18.46	14	21.54	26	40.00
Total	8	12.31	36	55.38	21	32.31	65	100.00

Fuente: Encuesta Aplicada

Correlaciones			Desempeño Laboral	Gestión Administrativa (Control)
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Gestión Administrativa (Control)	Coeficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Interpretación: Mediante el (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$, se observa que existe relación significativa entre el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Control).

Contrastación de hipótesis

Correlaciones			Desempeño Laboral	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,986**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,986**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Decisión: Ho se Rechaza, por tanto, Existe relación significativa entre el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, mediante el (coeficiente de spearman) igual a ,986 con un nivel de significancia del 5% y un valor $p=0.000$.

Así mismo podemos precisar que el desempeño laboral se relaciona de manera negativa en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera. Por lo que, existe un nivel medio de desempeño laboral con un 55.38 % lo cual incide en un nivel regular de gestión administrativa. Cuanto mayor sea el nivel de desempeño laboral mejor será la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se determinó que existe relación significativa alta entre desempeño laboral y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, mediante el coeficiente de spearman a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$. Como se observa en la tabla N°04 existe un nivel medio de desempeño laboral con un 52.31% y su nivel de gestión administrativa es regular, y el 36.92% su nivel de desempeño laboral es alta y su nivel de gestión administrativa es buena. Lo cual estoy de acuerdo con el trabajo de investigación realizada por Moreno (2015), quien mantiene como conclusión que existe relación significativa entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, por ende considera que el nivel de desempeño en el hospital es malo lo cual incide en un nivel malo de gestión administrativa con un valor porcentual de 60%; esto se debe principalmente a que el desempeño laboral en gran media se ve afectado por la gestión administrativa ya que en el hospital no existe una adecuada planificación, control y a la vez hay carencia de liderazgo por parte del directorio. Así mismo concluye que los trabajadores se encuentran descontentos y desmotivados.

En la tabla N°05 que el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco es medio, lo que se evidencia con un 55.38% de los factores principales como: condiciones de trabajo, satisfacción, eficiencia, eficacia. Esto se afirma según el autor Amaya (2015, p.4), que el desempeño laboral “es el comportamiento y/o acciones percibidas en los empleados que soy muy importantes para lograr los objetivos fijados en la organización y dichas dichas acciones pueden ser medidas por las actitudes, competencias y su nivel de generar valor a la empresa”. En tal sentido, Zans (2019) considera que desempeño laboral está vinculado estrechamente con los siguientes componentes como: satisfacción laboral, autoestima, trabajo en equipo. Por otro lado, Salaverry (2017) señala los siguientes factores clase de desempeño laboral: condiciones de trabajo, satisfacción, eficiencia y eficacia. Este resultado es parecido al trabajo de investigación de Montoya (2015), donde se identificó que el nivel de desempeño laboral es bajo debido a que el talento humano se encuentra desmotivado al momento de desarrollar sus

actividades, también que el desempeño laboral se ve afectado por lo que no se practica ningún estilo de liderazgo que ayude a desarrollar las funciones de manera eficiente.

En la tabla N°06 se observa que el nivel de gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera es regular lo que se evidencia con un 55.38%, esto se debe principalmente a que los servidores públicos desconocen los instrumentos de gestión, no tienen claro la visión, misión y objetivos estratégicos, no hay una adecuada planificación en la programación de actividades en las diferentes áreas usuarias y no cuentan con modelos de gestión administrativa. Además, el análisis de gestión administrativa se enfocó de los siguientes factores como: planificación, organización, dirección y control. Estos resultados son similares a la tesis De la Rosa (2015) lo cual determinó que a pesar que el hospital cuenta con equipamiento adecuado moderno, hay una mala gestión administrativa debido a una inadecuada planificación, además no hay un adecuado control en la ejecución de actividades. Esto es afirmado por Pérez (2012) quien considera que la gestión administrativa “es un conjunto de actividades encaminadas a coordinar los recursos para lograr los objetivos y metas trazadas por la organización. Asimismo, Montoya (2015), afirma que la gestión administrativa se refiere a planificar, organiza, dirigir y controlar las actividades de una empresa para lograr el éxito.

En la tabla N°07 se observa el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Planificación) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera lo cual, el 33.85% su nivel de Desempeño es medio y su nivel de Gestión Administrativa (planificación) es Regular. Asimismo, se determinó que existe relación significativa mediante el (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$. esto se afirma según Gallirgo (2019), lo cual considera que la gestión administrativa planificación “es la precisión de una visión a futuro de una empresa, es decir es el proceso donde se establecen los objetivos para poder lograrlo.

En la tabla N°08 se observa Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Organización) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, lo cual, el 38.46% su nivel de Desempeño es medio

y su nivel de Gestión Administrativa (Organización) es Regular y el 15.38% su nivel de Desempeño es Alto y su nivel de Gestión Administrativa (Organización) es Buena. Estos hallazgos son similares al trabajo de investigación de Salaverry (2016), lo cual determino que existe relación significativa ente desempeño laboral y gestión administrativa (Organización) con un coeficiente de correlación rho Spearman igual 0.847, lo cual preciso que es una relación de magnitud fuerte.

Asimismo, en la tabla N°09 se observa Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Dirección) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, lo cual el 38.46% su nivel de Desempeño es medio y su nivel de Gestión Administrativa (Dirección) es Regular y el 12.31% su nivel de Desempeño es Alto y su nivel de Gestión Administrativa (Dirección) es Buena. Esto se afirma según Chiavenato (2000), quien considera que la dirección es la etapa del procedimiento donde el líder de una organización influye en la realización de los planes, por medio de la supervisión, comunicación y motivación.

Finalmente se determinó la relación entre Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Control) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, lo cual mediante el (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$ se determinó que existe una relación significativa alta. Este resultado es similar con el trabajo de investigación realizada por Salaverry (2019), quien determino que existe relación significativa entre desempeño laboral y gestión administrativa (Control) según valor de coeficiente Spearman = 0.757. de esta manera precisa que existe una relación de magnitud alta.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa de magnitud alta entre el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, mediante el coeficiente de correlación Rho spearman igual a ,986 con un valor $p=0.000$ menor al nivel de significancia del 5%. Cuanto mayor sea el nivel de desempeño mejor será la gestión administrativa.
2. Se determinó que el Nivel de Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera es Medio, lo que se evidencia con un el 55.38% de los factores como: condiciones de trabajo, satisfacción, eficiencia y eficacia que son factores de gran relevancia para un buen desempeño laboral.
3. Se determinó que el Nivel de Gestión Administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera el 55.38% su nivel es regular. Esto se debe principalmente a que los servidores públicos desconocen los instrumentos de gestión, no realizan una adecuada planificación en la ejecución de sus actividades y esto provoca deficiencias en los procedimientos administrativos y en el cumplimiento de metas organizacionales.
4. Se determinó que el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Planificación) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera el 33.85% su nivel de Desempeño es medio y su nivel de Gestión Administrativa (planificación) es Regular. Asimismo, se determinó que existe relación significativa mediante el coeficiente de correlación Rho spearman igual a ,99 con un $p=0$.
5. Se determinó que el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Organización) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera el 38.46% su nivel de Desempeño es medio y su nivel de Gestión Administrativa (Organización) es Regular y el 15.38% su nivel de Desempeño es Alto y su nivel de Gestión Administrativa (Organización) es

Buena. Además, se determinó que existe relación significativa mediante el coeficiente de correlación Rho spearman igual a ,792 con un $p=0.000$

6. Se determinó que el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Dirección) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera el 38.46% su nivel de Desempeño es medio y su nivel de Gestión Administrativa (Dirección) es Regular y el 12.31% su nivel de Desempeño es Alto y su nivel de Gestión Administrativa (Dirección) es Buena. Asimismo, se determinó que existe relación significativa mediante el coeficiente de correlación Rho spearman igual a ,875 con un $p=0.000$

7. Por último, se concluye que el Nivel de Desempeño Laboral y Gestión Administrativa (Control) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera el 36.92% su nivel de Nivel de Desempeño es medio y su nivel de Gestión Administrativa (Control) es Regular. Asimismo, se determinó que existe relación significativa mediante el coeficiente de correlación Rho spearman igual a ,755 con un $p=0.000$

VII. RECOMENDACIONES

1. El sub gerente de recursos humanos deberá diseñar e implementar programas de especialización para los servidores públicos, como por ejemplo tener convenios con las universidades lo cual estas puedan capacitar a los trabajadores sobre temas de gestión pública y de esta manera mejorar el nivel de desempeño laboral. Asimismo, implementar un plan de incentivos, y brindarles las condiciones adecuadas de trabajo para que los trabajadores realicen sus actividades de manera eficiente.
2. El gerente municipal deberá exhortar a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera tener un plan de trabajo actualizado donde se fijen objetivos claros y sensibilizar al personal para que todos trabajen de manera colectiva y contribuyan al cumplimiento de metas organizacionales. También dar a conocer al personal sobre los diferentes instrumentos de gestión, de esta manera se pueda mejorar la gestión administrativa (planificación) ya que es un factor que tiene relación significativa con el desempeño laboral.
3. A los funcionarios realizar un análisis en el proceso de organización con la finalidad de que cuenten con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades eficientemente, además delegar funciones de acuerdo al perfil de cada servidor público de esta manera lograr una correcta utilización de los recursos.
4. A los funcionarios ya que en las instituciones públicas se da en gran medida la burocracia, se recomienda realizar una retroalimentación y/o diagnóstico en los procedimientos administrativos que permita la identificación, eliminación o simplificación de aquellos procesos que resulten innecesarios, injustificados o redundantes con la finalidad de minimizar tiempo y lograr resultados productivos.

REFERENCIAS

- Corrales, A. (2019) *Cambios en la nueva gestión pública*. Universidad continental escuela de posgrado. Recuperado de: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/estos-son-los-5-cambios-que-propone-la-nueva-gestion-publica>
- Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera (2014, 15 de octubre). *Manual de organización y funciones*. Trujillo – Perú. Recuperado de <http://munivictorlarco.gob.pe/portal/descargas/Mof2012-2014.pdf>
- Diario oficial el peruano (2019, 24 de abril). *Ley orgánica de municipalidades*. Lima – Perú. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-modifica-la-ley-27972-ley-organica-de-municipalidad-ley-n-30937-1762977-5>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª. Ed.). México: McGraw-Hill.
- Montoya, S. (2015). *La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato*. (Tesis de grado). Universidad Técnica de Ambato - Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8058/1/184%20o.e..pdf>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua - Managua. Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- De la Rosa, A. (2015). *Diseño de un modelo de gestión administrativa en el hospital “San Rafael” de Tunja – Colombia*. (Tesis de grado). Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/1639/DISE%c3%91O%20DE%20UN%20MODELO%20DE%20GESTI%c3%93N%20ADMINISTRATIVA%20PARA%20EL%20CABILDO%20DE%20LA%20COMU>

- Palma (1999). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Perú: Cartolan EIRL.
- Taylor, F. (1911) *Principios de la Administración Científica*. Editorial Ateneo: Buenos Aires
- García G. (2019). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019* (Tesis de maestría). Universidad Privada César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/39449/Garc%c3%ada_TGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. 15a edición. México: Prentice Hall, Copyright ©.
- Chiavenato, I. (2003) *Gestión del Talento Humano*; 1ª Edición, 2003, Editorial. McGraw-Hill Colombia.
- Callirgos D. (2019). *Gestión Administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Privada César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/38884/Callirgos_DLCDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, R. (2012). *La optimización de las finanzas corporativas, factor relevante en los resultados económicos*. Universidad Simón Bolívar – Venezuela.
- Chiavenato, I. (1998). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana s.a., Colombia.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*, 8va. Ed. McGraw. Hill, Colombia
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.
- Ganoza, L. (2016). *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión administrativa de la municipalidad de Puerto Eten 2015-2020*. (Tesis de grado). Universidad de Ciencias aplicadas. Recuperado de:

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/575864/Tesis+Lucila+Ganozafinal.pdf;jsessionid=05DF1068636A4DB862BDB8AA0A4D78AB?sequence>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Título: Desempeño laboral y su relación con la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2020

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V 01: Desempeño laboral	"Es el comportamiento y/o acciones percibidas en los empleados que son importantes para obtener los objetivos fijados por la organización, y dichas acciones pueden ser medidas en términos de actitudes, competencias de cada trabajador y su nivel de generar valor o contribución a la empresa". Amaya (2015:4).	El desempeño laboral de los servidores públicos será medido por una encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario, lo cual se aplicó a los servidores públicos del D.L. 1057 (CAS), y el D.L. 276 de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, para identificar el nivel de desempeño laboral.	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad del empleo - Aceptación de las condiciones de trabajo - Flexibilidad laboral 	Ordinal con opción de respuesta Tipo Likert
			Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> - Aceptación del salario - Recompensas - Relaciones sociales - Desarrollo personal y/o profesional 	
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Competencias - Liderazgo 	
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Logro de Objetivo - Actitudes - Efectividad 	

V02: Gestión administrativa	<p>“Conjunto de actividades que se realiza para la consecución de algo que están orientadas al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales. Comprende una serie de etapas, que se basan a los principios y procedimientos administrativos, cuyo conocimiento es esencial para la aplicación correcta de esta disciplina”. Gallirgo (2019)</p>	<p>La gestión administrativa será medida por una encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario, lo cual se aplicó a los servidores públicos del D.L. 1057 (CAS), y el D.L. 276 de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, para identificar el nivel de gestión administrativa.</p>	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Misión, visión, objetivos - Planes de trabajo - Recursos 	<p>Ordinal con opción de respuesta Tipo Likert</p>
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de cargos - Asignación de recursos - Trabajo en equipo - División del trabajo 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Motivación - Toda de decisiones 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Medición de resultados - Análisis del proceso y control de calidad - Retroalimentación 	

CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																									<i>Metodo a)</i>		
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	TOTAL		P1
1	3	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	64	0.7232	P2
2	4	4	4	2	5	3	2	5	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	93	0.7562	P3
3	2	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	2	2	3	1	4	5	93	0.6060	P4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	88	0.4197	P5
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	94	0.5494	P6
6	5	5	5	5	1	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	1	5	5	5	2	4	5	3	98	0.5723	P7
7	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	1	4	5	4	5	1	4	4	5	5	1	4	2	2	91	0.6769	P8
8	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	4	78	0.6523	P9
9	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	2	4	5	5	4	4	3	3	97	0.5652	P10
10	5	2	3	5	1	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	3	91	0.4278	P11
11	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	1	4	4	78	0.5497	P12
12	2	1	1	2	2	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	2	2	1	1	4	4	56	0.5486	P13
13	2	3	3	2	4	4	4	2	3	1	3	3	3	2	1	4	1	4	2	2	3	4	3	1	64	0.5163	P14
14	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	1	1	2	1	1	3	2	4	4	2	4	1	1	65	0.6875	P15
15	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	4	84	0.5371	P16
16	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	85	0.2634	P17
17	1	3	3	2	1	4	1	4	3	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	4	46	0.7251	P18
18	3	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	4	4	4	3	4	2	3	3	3	1	1	4	4	57	0.7232	P19
19	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	83	0.7232	P20
20	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	3	3	2	1	4	1	4	4	4	2	4	3	3	72	0.3230	P21
21	2	1	1	2	2	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	4	1	1	39	0.3167	P22
22	2	3	3	2	4	4	4	2	3	1	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	1	3	3	69	0.5275	P23
23	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	80	0.3437	P24
24	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	1	1	1	4	4	4	4	1	1	68		
25	1	3	3	2	1	4	1	4	3	1	3	3	3	2	4	4	4	2	1	1	3	1	3	3	60		<i>Metodo b)</i>
TOTAL	85	80	84	73	79	85	82	83	79	84	72	75	74	71	83	85	74	86	85	85	65	72	74	78	1893		0.9020
varianz	1.50	1.33	1.57	1.66	1.81	1.33	1.54	1.73	1.22	1.82	1.53	1.25	1.46	1.22	1.81	1.75	1.54	1.26	1.50	1.50	1.25	2.11	1.46	1.36	269.21		
cion Es	1.22	1.15	1.25	1.29	1.34	1.15	1.24	1.31	1.11	1.35	1.24	1.12	1.21	1.11	1.35	1.32	1.24	1.12	1.22	1.22	1.12	1.45	1.21	1.17	16.41		

Estadísticas de fiabilidad

Cuestionario: Gestión Administrativo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	24

Anexo 3: Instrumentos

Variable 01: Desempeño Laboral

Buenos días, le agradeceremos ayudarnos a responder con honestidad, las preguntas del presente cuestionario que es anónimo, el mismo que servirá para desarrollar un trabajo de investigación académica.

Instrucciones:

Lee cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considera adecuada, marque del 1 al 5 la respuesta que usted crea conveniente.

Opción de respuesta	N°
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

PREGUNTAS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	1	2	3	4	5
CONDICIONES DE TRABAJO					
1. ¿La estabilidad laboral me permite lograr mis objetivos y metas personales?					
2. ¿Evidencias que en la entidad existe favoritismo por otros compañeros de trabajo?					
3. ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?					
4. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?					
5. ¿En el ambiente físico donde me ubico, existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					
6. ¿El horario de trabajo es el ideal para realizar sus funciones?					
7. ¿Tengo la libertad de decidir cómo y cuándo debo desarrollar mi trabajo?					
SATISFACCIÓN					
8. ¿Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo?					
9. ¿Estoy satisfecho con los beneficios ofrecidos por la entidad?					
10. ¿Recibo algún incentivo y/o reconocimiento por parte de la entidad cuando realizo un trabajo bien hecho o cumplimiento de metas?					
11. ¿Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?					
12. ¿Considero que las relaciones sociales entre jefe y compañeros de trabajo son adecuadas?					
13. ¿Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo?					
14. ¿El ambiente generado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones?					

15. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?					
16. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)?					
17. ¿La entidad prepara a sus colaboradores para el desarrollo eficiente de sus funciones y puedan asumir nuevas responsabilidades?					
18. ¿Mi trabajo me permite desarrollarme personal y profesionalmente?					
EFICIENCIA					
19. ¿Considera que en su trabajo se busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?					
20. ¿Considera que el trabajo que realiza con eficiencia contribuye al logro de los objetivos que busca la entidad?					
21. ¿Considera que, en la entidad se logran los resultados de acuerdo a lo planificado?					
22. ¿Considera Ud. que existe trabajo en equipo en el desarrollo de las actividades?					
23. ¿Considera que la administración acepta algunos aportes de los colaboradores para la toma de decisiones?					
24. ¿Los jefes y/o encargados de área orientas a los colaboradores al cumplimiento de metas organizacionales?					
25. ¿La entidad motiva a sus colaboradores para el desarrollo óptimo de sus funciones?					
EFICACIA					
26. ¿Veo una relación clara entre mi trabajo y los objetivos de la empresa?					
27. ¿Existe comunicación efectiva en su ambiente laboral?					
28. ¿considera usted que en la entidad existe iniciativa, compromiso por parte de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades?					
29. ¿Considera que su equipo de trabajo es efectivo?					
30. ¿Considera que el trabajador muestra dedicación para realizar un trabajo eficaz y lograr los objetivos de la empresa?					

Variable 02: Gestión administrativa

PREGUNTAS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN					
1. ¿La entidad da a conocer la misión, visión y objetivos establecidos en el plan estratégico institucional?					
2. ¿Considera que la entidad da a conocer los instrumentos de gestión a los colaboradores?					
3. ¿La municipalidad planifica adecuadamente las actividades que ejecutan los colaboradores?					

4. ¿Considera usted que las diferentes áreas de la municipalidad elaboran su plan de trabajo que contribuya al cumplimiento de metas organizacionales?					
5. ¿Considera que la entidad capacita al personal sobre los procedimientos administrativos para seguir mejorando?					
6. ¿Considera que la municipalidad planifica adecuadamente los recursos para alcanzar las metas organizacionales?					
ORGANIZACIÓN					
7. ¿Las actividades que desempeña el personal en la entidad están acorde al puesto de trabajo?					
8. ¿La entidad cuenta con una estructura funcional adecuada?					
9. ¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de puestos?					
10. ¿considera que la entidad asigna los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de las actividades?					
11. ¿Considera que los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
12. ¿Existe coordinación articulada entre las diferentes áreas de la entidad?					
13. ¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?					
DIRECCIÓN					
14. ¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos y metas?					
15. ¿La entidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
16. ¿La entidad promueve la motivación del personal para alcanzar los objetivos y metas organizacionales?					
17. ¿la entidad motiva constantemente al personal?					
18. ¿La gestión propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?					
19. ¿La entidad respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones para el logro de los objetivos establecidos?					
CONTROL					
20. ¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
21. ¿Existe métodos de medición de resultados en la institución?					
22. ¿La entidad realiza el control de los procedimientos administrativos?					
23. ¿La entidad evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					
24. ¿Los directivos evalúan los resultados logrados con lo planificado y hacen retroalimentación para evitar problemas futuros?					

!!!GRACIAS POR SU TIEMPO...!!!

Anexo 4: validación de instrumentos

Anexo 02: Validación de criterio de juicio de expertos

TÍTULO: DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACION CON LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DE VICTOR LARCO HERRERA - 2019.

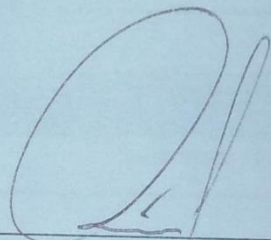
Opción de respuesta: Tipo Likert (1=Nunca, 2. Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre)

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
V 01: Desempeño laboral	Condiciones de trabajo	Estabilidad del empleo	25. ¿La estabilidad laboral me permite lograr mis objetivos y metas personales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			26. ¿La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Aceptación de las condiciones de trabajo	27. ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			28. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			29. ¿En el ambiente físico donde me ubico, existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Flexibilidad laboral	30. ¿El horario de trabajo me resulta incómodo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	31. ¿Tengo la libertad de decidir cómo y cuándo debo desarrollar mi trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	Satisfacción	Aceptación del salario	32. ¿Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			33. ¿Estoy satisfecho con los beneficios ofrecidos por la entidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Recompensas	34. ¿Recibo algún incentivo y/o reconocimiento por parte de la entidad cuando realizo un trabajo bien hecho o cumplimiento de metas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			35. ¿Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Relaciones sociales	36. ¿Considero que las relaciones sociales entre jefe y compañeros de trabajo son adecuadas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			37. ¿Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			38. ¿El ambiente generado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

	Desarrollo personal y/o profesional	39. ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo?	/	/	/	/		
		40. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)?	/	/	/	/		
		41. ¿La entidad prepara a sus colaboradores para el desarrollo eficiente de sus funciones y puedan asumir nuevas responsabilidades?	/	/	/	/		
		42. ¿Mi trabajo me permite desarrollarme personal y profesionalmente?	/	/	/	/		
	Eficiencia	Productividad	43. ¿Considera que en su trabajo se busca la eficiencia en el uso de recursos para el desarrollo de las labores?	/	/	/	/	
			44. ¿Considera que el trabajo que realiza con eficiencia contribuye al logro de los objetivos que busca la entidad?	/	/	/	/	
		Competencias	45. ¿Considera que, en la entidad se logran los resultados de acuerdo a lo planificado?	/	/	/	/	
			46. ¿Considera Ud. que existe trabajo en equipo en el desarrollo de las actividades?	/	/	/	/	
			47. ¿Considera que la administración acepta algunos aportes de los colaboradores para la toma de decisiones?	/	/	/	/	
		Liderazgo	48. ¿Los jefes y/o encargados de área orientan a los colaboradores al cumplimiento de metas organizacionales?	/	/	/	/	
	49. ¿La entidad motiva a sus colaboradores para el desarrollo óptimo de sus funciones?		/	/	/	/		
	Eficacia	Logro de Objetivo	50. ¿Veo una relación clara entre mi trabajo y los objetivos de la empresa?	/	/	/	/	
Actitudes		51. ¿Existe comunicación efectiva en su ambiente laboral?	/	/	/	/		
		52. ¿considera usted que en la entidad existe iniciativa, compromiso por parte de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades?	/	/	/	/		
Efectividad		53. ¿Considera que su equipo de trabajo es efectivo?	/	/	/	/		
	54. ¿Considera que el trabajador muestra dedicación para realizar un trabajo eficaz y lograr los objetivos de la empresa?	/	/	/	/			

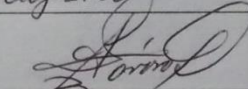
V02: Gestión administrativa	Planificación	Misión, visión, objetivos	1. ¿La entidad da a conocer la misión, visión y objetivos establecidos en el plan estratégico institucional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. ¿conoce la misión, visión y objetivos organizacionales de la municipalidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Planes de trabajo	3. ¿La municipalidad planifica adecuadamente las actividades que ejecutan los colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. ¿Considera usted que las diferentes áreas de la municipalidad elaboran su plan de trabajo que contribuya al cumplimiento de metas organizacionales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. ¿Considera que la entidad capacita al personal sobre los procedimientos administrativos para seguir mejorando?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Recursos	6. ¿Considera que la municipalidad planifica adecuadamente los recursos para alcanzar las metas organizacionales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Organización	Diseño de cargos	7. ¿Las actividades que desempeña el personal en la entidad están acorde al puesto de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. ¿La entidad cuenta con una estructura funcional adecuada?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			9. ¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de puestos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Asignación de recursos	10. ¿considera que la entidad asigna los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de las actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Trabajo en equipo	11. ¿Considera que los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. ¿Existe coordinación articulada entre las diferentes áreas de la entidad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	13. ¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Dirección	Liderazgo	14. ¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos y metas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			15. ¿La entidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Motivación	16. ¿La entidad promueve la motivación del personal para alcanzar los objetivos y metas organizacionales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			17. ¿la entidad motiva constantemente al personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

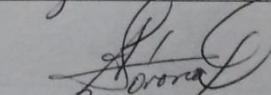
Control	Toda de decisiones	18. ¿La gestión propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?	✓	✓	✓	✓		
		19. ¿La entidad respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones para el logro de los objetivos establecidos?	✓	✓	✓	✓		
	Medición de resultados	20. ¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?	✓	✓	✓	✓		
		21. ¿Existe métodos de medición de resultados en la institución?	✓	✓	✓	✓		
	Análisis del proceso y control de calidad	22. ¿La entidad realiza el control de los procedimientos administrativos?	✓	✓	✓	✓		
		23. ¿La entidad evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	✓	✓	✓	✓		
	Retroalimentación	24. ¿Los directivos evalúan los resultados logrados con lo planificado y hacen retroalimentación para evitar problemas futuros?	✓	✓	✓	✓		



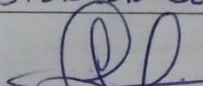
FIRMA DEL EVALUADOR

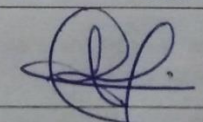
FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de desempeño laboral		
Aplicado a la muestra participante	Servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo - 2019		
Nombre y Apellidos del Experto	Luis Alberto Corra Quispe	DNI Nro.	16641682
Título profesional	Economista	Celular	993316149
Dirección domiciliaria	29 Diciembre 245 - VISTA ALEGRE		
Grado académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Victor Larco H. 16 octubre 2020


Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión Administrativa		
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de Gestión Administrativa		
Aplicado a la muestra participante	Servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo - 2019		
Nombre y Apellidos del Experto	Luis Alberto Corra Quispe	DNI Nro.	16641682
Título profesional	Economista	Celular	993316149
Dirección domiciliaria	29 Diciembre 245 VISTA ALEGRE		
Grado académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Victor Larco H. 16 octubre 2020

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:


Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de desempeño laboral		
Aplicado a la muestra participante	Servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo - 2019		
Nombre y Apellidos del Experto	JAIRO ARTURO GUEVARA CASTRO	DNI Nro.	42545552
Título profesional	CONTADOR PUBLICO	Celular	987317159
Dirección domiciliaria	URB. CONICORTI HZ P1 L7		
Grado académico	MAGISTER EN GESTION PUBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 17 OCTUBRE 2020

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión Administrativa		
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de Gestión Administrativa		
Aplicado a la muestra participante	Servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo - 2019		
Nombre y Apellidos del Experto	JAIRO ARTURO GUEVARA CASTRO	DNI Nro.	42545552
Título profesional	CONTADOR PUBLICO	Celular	987317159
Dirección domiciliaria	URB. CONICORTI HZ P1 L7		
Grado académico	MAGISTER EN GESTION PUBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 17 OCTUBRE 2020

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de desempeño laboral		
Aplicado a la muestra participante	Servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo - 2019		
Nombre y Apellidos del Experto	YONI MATEO VALIENTE SALDAÑA	DNI Nro.	17879209
Título profesional	CONTADOR PUBLICO	Celular	955666817
Dirección domiciliaria	Juan Zapata N° 764 Urb. El bosque		
Grado académico	DOCTOR		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 21 de octubre de 2020

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión Administrativa		
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de Gestión Administrativa		
Aplicado a la muestra participante	Servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera Trujillo - 2019		
Nombre y Apellidos del Experto	YONI MATEO VALIENTE SALDAÑA	DNI Nro.	17879209
Título profesional	CONTADOR PUBLICO	Celular	955666817
Dirección domiciliaria	Juan Zapata N° 764 Urb. El bosque		
Grado académico	DOCTOR		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 21 de octubre de 2020

Anexo 5: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	,142	65	,002	,891	65	,000
Gestión Administrativa	,165	65	,000	,890	65	,000
Planificación	,194	65	,000	,843	65	,000
Organización	,189	65	,000	,870	65	,000
Dirección	,224	65	,000	,899	65	,000
Control	,206	65	,000	,850	65	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 6: Carta de autorización



Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera

"Año de la Universalización de la Salud"

Trujillo, 08 de octubre del año 2020

CARTA DE AUTORIZACION PARA LA RECOLECCION DE INFORMACION DE INVESTIGACION

Sr. Luis Ángel Cerdán Linares

Tesis para obtener el título profesional de maestro en Gestión Pública

Presente.-

Estimado Sr.

Visto la solicitud que presenta a la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, según Exp. N°:8645-2020-F1 con fecha 18 de setiembre del presente año, señalando que desea aplicar instrumento de medición para la recolección de información, con el fin de complementar el capítulo establecido en su tesis de investigación titulado: **"DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VÍCTOR LARCO HERRERA, 2020"** y así optar el título profesional de maestro en Gestión Pública.

Otorgo el permiso para la realización de las actividades de recolección de información en las áreas de su competencia en coordinación con el responsable de cada área.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
"VÍCTOR LARCO HERRERA"
Lic. Jorge Iván Abanto Calderón
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Gestión administrativa

ENCUESTOS ADOS	PLANIFICACION						ORGANIZACIÓN							DIRECCION					CONTROL					
	N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	3	1	4	2	1	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1	1	4	2	1
2	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1	5	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2
3	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1	5	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	
4	2	1	3	3	2	1	1	1	3	1	5	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	
5	2	1	4	2	2	1	1	4	3	1	4	2	1	4	1	4	3	2	2	1	1	3	2	1
6	1	1	4	2	1	3	1	1	4	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	2	1	4	2	2
7	1	3	3	2	1	4	1	3	4	3	4	1	4	5	5	1	1	4	2	1	3	4	2	1
8	2	3	2	2	4	4	4	2	3	1	5	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2	4
9	4	4	3	2	1	3	4	2	3	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	4
10	1	3	1	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	3	4	4	2	2	1	3	3	2	1
11	4	4	2	2	4	2	4	4	3	1	1	2	1	1	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4
12	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4
13	3	3	2	2	4	4	4	4	2	1	3	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4
14	3	3	2	2	4	4	5	4	3	1	1	2	1	1	1	4	4	2	4	4	4	3	4	4
15	4	2	3	2	4	4	4	4	3	1	1	2	1	1	1	5	4	2	4	4	4	3	4	4
16	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4
17	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4
18	4	5	2	1	4	4	4	4	3	1	1	2	1	1	1	5	4	2	4	4	4	3	4	4
19	4	5	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4
20	4	5	2	1	4	4	4	4	2	1	3	1	2	2	2	4	4	2	5	4	4	2	5	4
21	4	5	2	1	4	4	4	4	2	1	3	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	2	4
23	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	1	4	4
24	4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	1	4
25	4	4	2	4	4	3	5	1	4	3	4	1	4	5	5	4	4	2	3	4	4	1	3	4
26	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	1	4	4	2	1	4
27	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	1	4	4	2	1	4
28	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	1	4	4	2	1	4
29	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	1	4	4	2	1	4
30	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	3	4	5	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3
31	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4
32	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4
33	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4
34	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4
35	4	4	2	4	4	4	4	4	3	1	5	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
36	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4
37	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
38	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
39	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
40	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4
41	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	5	3
42	4	4	2	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4
43	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4
44	5	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4
45	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
46	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
47	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
50	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
51	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	2	4	4	4	2	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	2	4	4	4	2	4	4
54	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
59	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4
60	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4
65	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4