



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión Administrativa y Rendimiento Laboral de los Colaboradores  
de la Municipalidad Provincial de San Martín, Periodo 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Tenazoa Huamán, Ramiro (ORCID: 0000-0002-3358-1484)

**ASESOR:**

Dr. Mamani Apaza, Juan De La Cruz (ORCID: 0000-0002-5177-8264)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de investigación en primer lugar a Dios por haberme dado la fuerza, la inspiración y la vida de continuar en este arduo proceso de logro de mi meta más anhelado, consiguientemente a mis padres y hermanos por su constante motivación, apoyo moral y amor incondicional, he logrado llegar a culminar con mis objetivos.

Dedico también al docente del curso y a todos de la institución que participaron en este proceso de enseñanza, compartiendo sus conocimientos.

Ramiro

## **Agradecimiento**

Agradecer a Dios por haberme llenado de bendición y vida, por ser mi fortaleza en momentos de dificultades y debilidades, por ser mi guía, agradecer a mis padres y hermanos por el buen ejemplo que me inculcaron trabajo, constancia, dedicación y honradez en este trabajo de investigación.

Agradecer al docente del curso por la paciencia de sus enseñanzas y los conocimientos que he adquirido durante este proceso de investigación.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis.	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	20
3.5. Procedimientos .....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos .....	24
IV. RESULTADOS .....	25
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS .....	49

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Nivel de gestión administrativa .....	25
<b>Tabla 2</b> Nivel de rendimiento laboral.....	26
<b>Tabla 3</b> Prueba de normalidad.....	27
<b>Tabla 4</b> Relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral.....	28
<b>Tabla 5</b> Relación entre la planeación y el rendimiento laboral .....	29
<b>Tabla 6</b> Relación entre la organización y el rendimiento laboral .....	30
<b>Tabla 7</b> Relación entre la dirección y el rendimiento laboral .....	32
<b>Tabla 8</b> Relación entre el control y el rendimiento laboral .....	33

## Índice de figura

<b>Figura 1.</b> Nivel de gestión administrativa.....	25
<b>Figura 2.</b> Nivel de rendimiento laboral .....	26

## Resumen

El estudio planteó como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021. El estudio fue básico y se realizó bajo un enfoque cuantitativo, a nivel descriptivo -correlacional de diseño no experimental transversal. La población y muestra estuvo constituida por 177 y 121 trabajadores públicos de la Municipalidad respectivamente. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Se ha empleado el método descriptivo e inferencial para el análisis de datos. Resultados: Existe relación positiva moderada entre las dimensiones de la gestión administrativa (planeación, organización, dirección y control) y el rendimiento laboral porque los valores de significancia bilateral fueron  $<.001$  ( $p < 0.05$ ), y los coeficientes arrojaron valores de ,519; ,486; ,519 y ,591 respectivamente. Conclusión: Existe relación positiva moderada entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores visto que el valor de la significancia bilateral fue  $<.001$ , siendo este valor inferior a  $p = 0.05$  por lo que, teniendo en cuenta la regla de decisión, se pudo aceptar la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** Control, gestión administrativa, rendimiento laboral.

## Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between administrative management and job performance of the collaborators of the Provincial Municipality of San Martín, period 2021. The study was basic and was carried out under a quantitative approach, at a descriptive -correlational level of design not experimental cross section. The population and sample consisted of 177 and 121 public workers of the Municipality, respectively. The technique used was the survey and the instrument applied was the questionnaire. The descriptive and inferential method has been used for data analysis. Results: There is a moderate positive relationship between the dimensions of administrative management (planning, organization, direction and control) and work performance because the bilateral significance values were  $<.001$  ( $p < 0.05$ ), and the coefficients yielded values of , 519; , 486; , 519 and ,591 respectively. Conclusion: There is a moderate positive relationship between the administrative management and the work performance of the collaborators since the value of the bilateral significance was  $<.001$ , this value being lower at  $p = 0.05$ , therefore, considering the decision rule, he was able to accept the alternate hypothesis.

**Keywords:** Control, administrative management, job performance.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, diversas instituciones públicas optan por llevar una administración adecuada que les permita conseguir sus propósitos. La gestión administrativa municipal demanda de muchas capacidades hacia una nueva gobernanza, razón por la cual, el rendimiento de un funcionario debe ser evaluado con constancia. Se da a conocer el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma situado en Ecuador, donde dicha entidad tenía falencias por la inadecuada gestión administrativa, no planifican y organizan con anticipación los propósitos de esta. Los funcionarios se mostraron descontentos, pues el 38% considera que su trabajo era desarrollado de forma regular, la relación laboral no era efectiva, no reciben capacitaciones, y esto provocó que los funcionarios presentaran bajo rendimiento laboral e impidió que las actividades se orienten al bienestar social (Ramos & Acosta, 2019).

En un entorno nacional, las instituciones del gobierno peruano deben estar preparadas para afrontar diversos desafíos que se presenten día a día. Se da a conocer la situación problemática que presentó la Municipalidad Distrital de Poroy en Cusco, en la oficina de recursos humanos se evidenció que la gestión administrativa fue regular en un 60% debido a que los colaboradores no tenían en claro las metas y estrategias de la municipalidad, no contaban con un modelo organizacional que permita desarrollar las funciones de forma asertiva, poca comunicación entre los funcionarios. Dichas acciones han influido en el rendimiento laboral de la municipalidad, porque la calidad del trabajo fue regular en un 58%, la responsabilidad fue regular en un 54%, la productividad alcanzó un 53%, de modo que la gestión administrativa influyó en el desempeño laboral de los trabajadores del municipio de Poroy (Soto, 2018).

A través del Decreto Supremo N° 123-2018 - PCM, se autorizó el reglamento del sistema Administrativo de la modernización de la Gestión pública. Específicamente en el Artículo 7 de dicho decreto se establece que la gestión de procesos administrativos tiene como finalidad principal organizar, regir e inspeccionar todas las

actividades desarrolladas dentro de una entidad pública, con el objetivo de contribuir con el cumplimiento de las metas institucionales. Está basada en acciones adecuadas y orientadas a los procesos de la institución, así como también a su evaluación y análisis con el fin de garantizar y conseguir mejores resultados en cuanto a su desempeño, prevaleciendo aquellos procesos en donde se favorezca el logro de los objetivos. Cabe resaltar que las organizaciones públicas cuentan con las herramientas e instrumentos de gestión de la calidad y toman acciones tomando en cuenta el incremento de su eficiencia y eficacia (El Peruano, 2018).

A nivel local, se encuentra la Municipalidad Provincial de San Martín, ubicado a una cuadra de la plaza mayor de Tarapoto, institución pública que brinda servicios de calidad, fomenta el crecimiento económico de la provincia, cuidando del medio ambiente y desarrollando mejoras en el nivel de vida de sus pobladores. La municipalidad presenta deficiencias en su gestión administrativa que afectan el rendimiento de los colaboradores. En la planeación, la falta de políticas de trabajo impide el desarrollo de funciones según los planes establecidos anualmente que hagan frente a las necesidades básicas de los habitantes. En la organización, los funcionarios no poseen las habilidades y conocimientos necesarios para el correcto desenvolvimiento de las tareas institucionales, donde las capacitaciones son escasas, más aún en la situación actual.

En la dirección, el sobrecargo de actividades ha ocasionado que no exista una adecuada dirección en la gestión administrativa, impidiendo alcanzar los propósitos a corto tiempo. En cuanto al control, no existe seguimiento de las acciones administrativas, pues los indicadores de gestión no miden de forma constante el rendimiento de los funcionarios. Sin duda, estos hechos han provocado que la competencia laboral en la organización no se encuentre enfocada al cumplimiento de metas, la calidad laboral se deteriore, existan comportamientos poco adecuados y el trabajo en equipo sea poco eficiente. Por estos motivos, se tiene la intención de elaborar el trabajo de investigación, con el propósito de mejorar el rendimiento de los integrantes de la Municipalidad de la Provincial de San Martín.

El trabajo investigativo tiene como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021? Del mismo modo, aborda como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la planeación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021?, ¿Cuál es la relación entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021?, ¿Cuál es la relación entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021? Y ¿Cuál es la relación entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021?

El estudio se justifica por su conveniencia, porque sirvió como medio para conocer el vínculo entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en los trabajadores de la institución pública en estudio; además, el estudio sería conveniente para mejorar la realidad que se evidencia actualmente en la institución. Asimismo, se justifica por su relevancia social, porque los resultados que se obtengan beneficiarían a diversas organizaciones públicas con el fin de optimizar las actividades que forman parte de la gestión administrativa para favorecer con la optimización del rendimiento laboral de su personal. También, se justifica por su valor teórico, porque permitió incrementar la información teórica sobre el tema teniendo en cuenta la percepción de distintos autores, por tanto, tiene como sustento teórico lo expuesto por Aguilar (2015) para la variable gestión administrativa y a Alvarado (2016) para el rendimiento laboral.

De igual modo, por su implicancia práctica, porque la investigación fue útil para la municipalidad en estudio, porque pretendió resolver las falencias encontradas con respecto a la forma en la que se llevan a cabo las actividades de gestión administrativa, las mismas que dificultan que se logre un rendimiento efectivo por parte del personal. Por su utilidad metodológica, por cuando el estudio brindó un aporte significativo a través del diseño de cuestionarios, los cuales fueron elaborados por el investigador con el propósito de obtener los datos necesarios para proceder con la realización de cada uno de los objetivos planteados.

El objetivo general del estudio es: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021. De la misma forma, los objetivos específicos son: Establecer la relación entre la planeación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021. Establecer la relación entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021. Establecer la relación entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021; y Establecer la relación entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.

La hipótesis general del estudio es: HG: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021. Hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre la planeación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021. H2: Existe relación significativa entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021. H3: Existe relación significativa entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021. H4: Existe relación significativa entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Desde un contexto internacional, Ramírez (2019), en su artículo científico, *Gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo institucional en los gobiernos parroquiales de Babahoyo, Ecuador: realidad y perspectivas*. Ecuador. Su objetivo fue precisar el vínculo de la gestión con el desarrollo institucional. Estudio básico de diseño no experimental. Estuvo integrado por 11 funcionarios del gobierno. Se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados demostraron que la gestión no es realizada de forma adecuada, presenta un nivel medio en un 41.66%, asimismo, los pobladores no se involucran las actividades de los gobiernos locales. Conclusiones: La gestión se vincula de forma negativa en el desarrollo institucional, porque la significancia fue de 0.000 y el coeficiente alcanzó un grado de relación del 55%.

Mendoza & Delgado (2018), en su artículo científico, *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. Manta – Ecuador. La finalidad fue evaluar la conexión entre ambos temas estudiados. Estudio aplicado de diseño no experimental. Estuvo conformado por 40 funcionarios de las instituciones públicas. El instrumento que permitió recolectar datos para los resultados fue el cuestionario. Los resultados demostraron que el control interno es desarrollado de forma regular en un 43%, la gestión administrativa es regular en un 57%, esto se debe a que existe poca comunicación entre sus colaboradores, no existe toma de decisiones acertadas. Conclusiones: El control interno tiene una relación significativa con la gestión administrativa, pues el coeficiente estadístico resultante fue de 0.001, por lo tanto, mientras el control interno presenta falencias, la administración de las instituciones tendrá problemas.

Carrillo & Guevara (2019), en su artículo científico, *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*. Guayaquil – Ecuador. El estudio tuvo como propósito conocer el nivel de asociación de la gestión administrativa con el rendimiento laboral de los trabajadores municipales. Estudio básico de diseño no experimental. Estuvo integrado por 180 funcionarios municipales. El instrumento

aplicado fue el cuestionario. Resultados: El 39% desconoce acerca del rendimiento laboral, el 77% no tiene idea de cómo motivarse en el trabajo, el rendimiento se ve afectado en un 53%. Existe asociación entre la gestión pública y el rendimiento laboral con una significancia de 0.002 y un grado de correlación de 0.832.

Juyumaya (2018), en su artículo científico, *Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: el rol de la cultura organizacional*. Chile. Ha tenido como finalidad conocer el vínculo entre ambos temas estudiados. Investigación básica con diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 255 individuos. Aplicó como instrumento un cuestionario. Los resultados dieron a conocer que el rendimiento laboral presentaba una tendencia regular en un 45%, pues la mayoría de encuestados manifestó que pocas veces se identifican con su centro de trabajo y sienten motivación. Conclusiones: Los temas tratados tienen relación significativa entre sí, pues el coeficiente de correlación alcanzó un índice de 0.001, asimismo las dimensiones vigor, dedicación, rendimiento de la tarea, tienen asociación con el rendimiento laboral con un a significancia de 0.002.

Solis & Hidalgo (2019), en su artículo científico, *Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la Pymes sector manufacturero de Manabí*. Manabí – Ecuador. La finalidad fue determinar el nivel de asociación de las variables principales en estudio. Metodología aplicada con diseño no experimental. Integrada por 123 organizaciones. Para recolectar los datos para la investigación se utilizó un cuestionario. Con los resultados determinó que la gestión administrativa no se elabora de manera apropiada en las organizaciones, visto que, se ubica en una tendencia regular en un 67%. Conclusiones: La relación entre la gestión administrativa y la sostenibilidad financiera es significativa con un nivel de significancia de 0.00 y un coeficiente de Rho Spearman de 0.662. Con respecto a las dimensiones gestión financiera, gestión de recursos humanos, gestión de control tienen asociación con una significancia de 0.000 y una correlación representada por 0.339, 0.521 y 0.591.

En un entorno nacional, Mendoza (2020), en su artículo científico, *Implementación del sistema de control interno en la gestión administrativa de las unidades ejecutoras del Ministerio del Interior en el sur del Perú*. Puno – Perú. El estudio tuvo como propósito precisar el vínculo del sistema de control interno con la gestión administrativa de las entidades. Estudio aplicado de diseño no experimental. Estuvo constituida por 3 entidades de las cuales se extrajo a 30 efectivos para ser encuestados. El instrumento que fue utilizado ha sido el cuestionario. Los resultados evidenciaron que existe un 30% de incumplimiento en las actividades designadas en la organización, mientras que el 93% asegura que existe una supervisión adecuada de las acciones desarrolladas. Conclusiones: El vínculo entre ambos temas tratados es positivo con un grado de significancia de 0.000 y un coeficiente de 0.756.

Martín & Delgado (2020), en su artículo científico, *Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020*. Su propósito fue Estudio básico de diseño no experimental. Integrado por 10 investigaciones científicas. El instrumento aplicado fue el cuestionario. Resultados; el rendimiento laboral en las diversas instituciones públicas municipales del país es regular en un 49%, asimismo, la remuneración, es un factor que incide en el rendimiento, por otra parte, pocas veces los colaboradores han recibido capacitaciones. Conclusión: La prueba estadística del Chi cuadrado comprobó la asociación de las variables estudiadas con un resultado de 0.001.

Bao (2020), en su artículo científico, *Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú*. Tuvo como objetivo general evaluar el vínculo de la gestión administrativa con la calidad de servicio. El estudio fue descriptivo – correlacional. Estuvo integrado por 147 alumnos de una institución educativa pública. Se utilizó un cuestionario como instrumento de recojo de datos. Los principales resultados fueron; la gestión administrativa es desarrollada en un 70% y 72% con respecto a las dimensiones planificación y control, la calidad de servicio es regular en un 26.5%. Conclusiones: Según la prueba estadística de Rho Spearman, existe vínculo entre las variables con una significancia de 0.001 y un grado de correlación de 0.742. Asimismo, con respecto a las

dimensiones organización, planificación, control y dirección, tienen vínculo con la calidad de servicio por poseer una significancia estadística de 0.000.

Cieza & Silva (2020), en su artículo científico, *Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales*. El propósito del artículo fue elaborar un análisis acerca de la gestión administrativa y el rendimiento laboral de funcionarios municipales. La investigación fue de tipo básica de diseño no experimental. Los integrantes del estudio fueron funcionarios de diversos municipios. Se aplicó un cuestionario a la muestra del estudio. Los resultados dieron a conocer que no existe comunicación asertiva entre funcionarios, no reciben beneficios o incentivos que lo motiven a elaborar sus funciones más de lo que cada entidad espera, asimismo no existe motivación para el crecimiento personal. Conclusión: La gestión administrativa tiene una incidencia significativa en el rendimiento laboral, debido a que el rendimiento de los funcionarios es de tendencia media.

Mendivel & Lavado (2020), en su artículo científico, *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, Filial Chanchamayo*. Ha tenido como propósito conocer la asociación entre los temas estudiados en el artículo. Estudio de tipo básico – correlacional con diseño no experimental. Los integrantes fueron 20 colaboradores de la institución. El instrumento aplicado a los integrantes del estudio fue el cuestionario. Los resultados demostraron que la gestión es deficiente en un 25%, la administración del talento humano es desfavorable en un 20%. Conclusiones: El Rho Spearman determinó la asociación entre las variables, pues la significancia fue de 0.002 y un coeficiente de 0.661. Con respecto a las dimensiones clima organizacional, selección de personal y gestión de desempeño, tienen vínculo con la gestión administrativa con un nivel o grado de significancia de 0.000 y una cifra de correlación de 0.710, 0.726 y 0.616.

### **Enfoques Conceptuales**

El trabajo de investigación se da a conocer los fundamentos teóricos de la variable Gestión administrativa, Aguilar (2015) sostiene que es un grupo de actividades que se efectivizan a través de una adecuada administración de planificación,



organización, dirección y control que son aplicados en varias áreas y ámbitos de una institución con la finalidad de lograr resultados adecuados de forma eficiente. Para, Batet (2011) es la agrupación de acciones y de diversas funciones que son desempeñados dentro de una organización que permite la prevención de falencias y consigue el logro de los propósitos. También, Milward (2016) expresa que es un conjunto social, donde, por medio de la administración o dirección de capital y trabajo se forman bienes y servicios dirigidos a satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

Abdalraof & Hassan (2017), suponen al listado de tareas y acciones coordinadas que ayudan a utilizar de forma adecuada los recursos de una institución para cumplir objetivos y alcanzar mejores resultados. Por otra parte, Sierra (2017) explica que es el área encargada de efectuar coordinaciones sobre los recursos administrativos de la organización. Para llevarse a cabo es importante organizar las necesidades primordiales, procedimiento y recursos de la entidad y administrarlos de la mejor forma posible. Los beneficios de acuerdo con Santos (2017) es el incremento de la productividad, porque permite la ejecución de actividades de forma optimizada en las entidades. Facilita la concentración en lo que realmente interesa, es decir, aquellos objetivos que parecían imposibles de ser alcanzados podrán ser obtenidos en menos tiempo. Además, incrementa el uso de los recursos con los objetivos definidos y de forma coordinada se puede ahorrar todo tipo de recursos.

Con respecto a los objetivos, Pandey (2017) da a conocer que permite el incremento de los procesos implementados en la administración para alcanzar un mejor desempeño, optimiza el alcance y la verificación de procesos internos de la entidad asegurando una mejor evaluación de lo que se esté realizando. También, presenta bienes y servicios de calidad por medio de la utilización de nuevas tecnologías que mejoren las tareas y los procedimientos. Con respecto a la importancia, Edwards (2018) al igual que Schafer (2019) explican que es la base para la ejecución y potencialización de funciones para cumplir con los propósitos planificados y contribuir con la supervisión y evolución de la entidad. Del mismo modo, facilita el alcance de los fines planteados por la entidad durante cada inicio de año.

Las características son dadas a conocer por Zurga (2018), quien señala que elabora políticas, normas y procesos, lidera en varios equipos de trabajo, supervisa la ejecución presupuestaria de la institución, establece e implementa mejoras en las políticas de gestión de personal, controla el proceso de las remuneraciones de cada uno de los trabajadores, elabora talleres de capacitación y desarrollo personal, permite elaborar estudios y diagnósticos de forma periódica acerca del clima de trabajo. Galbraith (2018) considera que propone, informa y mantiene actualizado al directorio de la entidad, prepara planes y previsiones de ventas, selecciona estrategias de ventas y diagrama la distribución del espacio de trabajo para los colaboradores.

Los principios de la gestión administrativa de acuerdo con Cavalcante (2018) es la organización enfocada al destinatario final, es decir los ciudadanos), ya que los centros públicos, como en el caso de las municipalidades, buscan mejorar y reforzar la calidad de vida de los pobladores. De igual forma, se encuentra el liderazgo, porque establecen la dirección de la entidad, donde todos los empleados se involucran en el cumplimiento de los objetivos de modo que se pueda conocer las habilidades de cada uno de ellos. Por su parte, (García, 2015) explica que otro principio es la dirección apoyada en procesos, pues un resultado esperado es logrado de forma eficiente cuando las acciones y los recursos asociados se gestionan como un proceso. También se encuentra el principio del enfoque de sistema debido a que identifica, entiende y administra los procedimientos asociados como un procedimiento que favorece en la eficacia y eficiencia de la entidad en el logro de sus propósitos.

Briones & Duanín (2019) dan a conocer el principio de mejora continua porque es esencial para el logro de objetivos y metas, asimismo está el principio del enfoque establecido en hechos para la toma de decisiones porque estos se avalan del análisis de información adecuada.

Entre las principales responsabilidades, Lacalle (2016) afirma que los funcionarios responsables deben analizar y conocer la problemática de la organización, prevenir futuros problemas, enfrentar y dar aportes de solución a las falencias, organizar los recursos financieros. También, Jukic & Pevcin (2019) explican que deben ejercer un adecuado liderazgo en situaciones difíciles, así como motivar a

los trabajadores que forman parte del equipo de la entidad y que se cumplan con los procedimientos administrativos. Con relación a las funciones de la gestión administrativa, Riffo (2019) expresa que debe haber realización de los procedimientos de gestión para un efectivo cumplimiento de funciones, asimismo se enfocan en la contratación de personal, porque selecciona, capacita, coloca y remunera a cada colaborador de la entidad.

Hortiguela & Sánchez (2020), al igual que Canel (2019), expresan que se encarga de salvaguardar los activos, debido a que deben estar protegidos contra el uso indebido, pérdidas o posibles daños. Las relaciones públicas porque la comunicación es importante en toda organización. Establecer secuencias de trabajo por medio de sistemas que permitan una mejor organización.

La medición de una gestión administrativa se da por medio del siguiente proceso y es expresada por Aguilar (2015); la primera dimensión se refiere a la planeación; es el elemento angular de todo el procedimiento, pues de este se derivan las demás actividades, asimismo es considerada como una función administrativa, que incluye análisis situacional de la organización. Para esto, es necesario considerar los siguientes puntos; contar con objetivos definidos, definido como metas establecidas por los integrantes principales de la entidad y deben ser explicados a los demás colaboradores. Luego están las políticas, que hace referencia a decisiones escritas que sirven como guía para los integrantes de la institución acerca de los límites que pueden operar en diversos asuntos. Además, están los planes de trabajo, que se realizan por medio de documentos formulados en el marco del plan institucional que se apertura cada año.

La segunda dimensión como expresa Aguilar (2015) es la Organización, debido a que toda institución se organiza en base a propósitos para satisfacer las necesidades de sus ciudadanos por medio de normas establecidas. Tiene como indicadores a: Selección de personal, implica la búsqueda de los funcionarios aptos para desempeñar las funciones institucionales. Asimismo, se encuentra el manual de funciones, donde se especifica todas las actividades que serán desarrolladas por los funcionarios. Además, se encuentran las funciones según el puesto, donde se establecen las

actividades que serán elaboradas de acuerdo con el puesto que le corresponda a cada trabajador.

La tercera dimensión de acuerdo con Aguilar (2015) es la Dirección, que se encarga de dar el comienzo al procedimiento de la gestión y se encuentra asociada con el interés y desempeño que muestran los funcionarios dentro de la municipalidad. Tiene como indicadores al liderazgo, se refiere al grupo de acciones gerenciales que tiene una persona para incidir en la forma de actuar de los demás. Luego se encuentra la comunicación, permite la conexión entre todos los funcionarios y que de manera organizada logren las metas. Por otro lado, está la Retroalimentación, respecto a los resultados obtenidos en el último período de evaluación, de modo que mejora el desempeño general del equipo de trabajo. Para culminar, Aguilar (2015) da a conocer la dimensión del Control, son acciones enfocadas a la comparación de resultados, seguimiento de todas las operaciones, indicadores de eficacia y eficiencia son los encargados de medir el cumplimiento de los procesos de las actividades.

En la variable Rendimiento laboral, Alvarado (2016) expresa que es el vínculo entre los propósitos, metas y tareas logradas por un individuo, asimismo es el comportamiento de un colaborador en la búsqueda de cumplir con los objetivos establecidos en una entidad. Por su lado, Garg (2020) manifiesta que es el resultado del esfuerzo producido por un trabajador o grupo de trabajadores en su centro laboral. Asimismo, Rodríguez (2019) alude que el rendimiento se asocia con las habilidades que posee un empleado dentro de una organización con la finalidad de alcanzar metas. Vallejo (2016) sintetiza que el rendimiento depende las expectativas que tiene un colaborador sobre el cargo designado y será eficiente cuando este disponga de los recursos adecuados para desempeñar sus actividades encomendadas.

La importancia, según Ratih & Yunus (2016), la productividad de los colaboradores y la calidad al momento de elaborar sus funciones son partes importantes para que cualquier institución pueda llevar a cabo sus acciones con eficiencia. Por su parte, Ingaldi & Zhuravskaya (2020) manifestó la importancia de medir el rendimiento de los trabajadores, de esta forma la organización logrará que las actividades se desarrollen en menos tiempo. Lado (2017) alude que permitirá la

solvencia de las falencias de productividad en cada área de la institución. Con respecto a las características del rendimiento laboral, Mohammed (2016) expresa que se mide por resultados obtenidos, es decir, por las acciones del colaborador que vienen a ser el producto final del desempeño. Asimismo, se encuentra la meta institucional, visto que el rendimiento se orienta al cumplimiento de metas.

Pulido (2015) refiere que tiene multidimensionalidad porque se fundamenta de más de un tipo de comportamiento, donde intervienen las tareas principales que definen un trabajo de otro. Con respecto a las acciones específicas son tareas donde una persona no distingue entre un trabajo particular. Leitao & Pereira (2019) sostienen que involucra el esfuerzo, porque refleja el grado en que los individuos se comprometen con sus tareas diarias. Por último, se ubica el trabajo en grupo, puesto que si el trabajo es desarrollado entre más de dos individuos, entonces habrá un alto desempeño.

Luego, se evidencia algunos factores que inciden en el rendimiento laboral, Soto & Inga (2019) mencionan la falta de preparación, pues en toda entidad existen puestos de trabajo que requieren de mayor experiencia y estudios realizados, pero, cuando un trabajador con pocos conocimientos asume este puesto, no podría realizarlo de forma adecuada. El siguiente factor es la vocación, esto quiere decir, por más que el colaborador se encuentre en condiciones de llevar a cargo el puesto, pero no le gusta el puesto, entonces influirá negativamente en el rendimiento. Hull (2019) da a conocer al clima laboral, esto quiere decir que aquel colaborador que cuente con la suficiente motivación siente el apoyo de sus jefes y no sufre de estrés, probablemente hará un trabajo eficiente y de calidad.

También, se encuentra el horario, visto que muchas organizaciones han dejado atrás la idea de que mientras más horas trabaje un colaborador, mayor será su desempeño, cabe señalar que, si un trabajador se siente cómodo con la gestión de sus horarios, de seguro este tendrá un mayor rendimiento. Rasool & Wang (2020) fundamentan que otros factores que intervienen son las condiciones de higiene, temperatura, ruido e iluminación.

Respecto a los factores o elementos que influyen en el bajo rendimiento laboral, Davidescu & Apostu (2020) mencionan las prácticas organizativas donde incluye una mala comunicación, escasa formación, falta de atención a las necesidades del colaborador. Luego están las preocupaciones vinculadas con el puesto, que incluyen requisitos cambiantes, aburrimiento, carga de trabajo, pocas oportunidades, problemas entre compañeros de trabajo, falta de recursos y habilidades para el desempeño del puesto. Nasifoglu & Ozturen (2020) fundamentan acerca de problemas personales que se vinculan con la familia y el propio trabajo. Además, están los factores externos donde están los conflictos entre los valores éticos del colaborador y las demandas del puesto de trabajo.

Con respecto a las formas de contribución en el centro laboral, Flores & Hernández (2019) indican que este puede darse a cabo mejorando las circunstancias psicosociales de la entidad, es decir, promoviendo la cooperación, la comunicación, confianza entre todos los integrantes para reducir problemas. Moreno (2019) da su punto de vista y considera que debe aumentar la predisposición para aumentar el valor de la institución. Cornero & Cravero (2019) sostienen que deben desarrollar conductas que contribuyan en el ahorro de recursos que posee la organización.

En la evaluación, se ha tenido como base lo expuesto por Alvarado (2016) quien lo dimensiona de la siguiente manera: La primera dimensión se refiere a la Competencia laboral, consiste en los conocimientos y habilidades propias del individuo que sirven para responder de modo satisfactorio la demanda de una tarea encomendada en su centro laboral de tal modo, logra el cumplimiento de las metas establecidas por la entidad. Tiene como indicadores a las habilidades operativas, se refiere a las capacidades personales para desarrollar una determinada actividad que logran una correspondencia con los propósitos planteados y llevar la práctica de los conocimientos. Asimismo, se encuentra la orientación al logro, se refiere a la competencia y centrarse en lograr las metas y prioridades de la entidad, generar la motivación para cumplirlos.

Alvarado (2016) la siguiente dimensión es la Calidad laboral, consiste en la capacidad que tienen los colaboradores, así como el bienestar y satisfacción de estos,

interés por parte de las instituciones por sus consecuencias en el rendimiento y calidad de vida. Tiene como indicadores a la Responsabilidad, que define la cualidad de todo ser humano al cumplir con sus tareas encomendadas. Atención, permite la concentración entre cada uno de los colaboradores. Satisfacción, se refiere a la comodidad que tiene un individuo frente a aspectos específicos de su trabajo.

Alvarado (2016) menciona la tercera dimensión, Comportamientos contraproducentes, se refiere aquellos conflictos que se dan en el centro laboral, conductas realizadas de forma inconsciente o cociente, ocasionando bajo rendimiento en los trabajadores. Tiene como indicadores: Quejas, donde el trabajador da de manifiesto la incomodidad que siente en su centro laboral. Problemas, conflictos que suceden en el trabajo y que pueden ser agrandados por los colaboradores. Aspectos negativos, son aquellas situaciones que hacen que el trabajador tenga pensamientos opuestos acerca de su trabajo.

Alvarado (2016), la última dimensión es la Eficiencia y eficacia, permite conocer de qué forma realizan sus labores cada uno de los funcionarios en la institución, es decir, si llegan a cumplir sus actividades empleando los recursos necesarios. Tiene como indicadores: Eficiencia de recursos, mide la eficiencia del uso de recursos materiales en el trabajo. Eficiencia de resultados, mide el esfuerzo obtenido de los funcionarios. Trabajo en equipo, busca el trabajo colectivo entre cada uno de sus integrantes, todos deben ser trabajadores activos y responsables. Por último, está la creatividad, hace referencia a la habilidad para analizar un problema y realizar las actividades creativas en base a la mejora del rendimiento.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Investigación básica, porque establece que se enfoca en el incremento de fundamentos teóricos sin fines prácticos, tal y como menciona CONCYTEC (2018), se trata sobre la gestión administrativa y rendimiento laboral. Asimismo, fue realizada bajo un enfoque cuantitativo porque se empleó la compilación de datos con el fin de responder a interrogantes y probar hipótesis establecidas como expresa (Arbaiza, 2019).

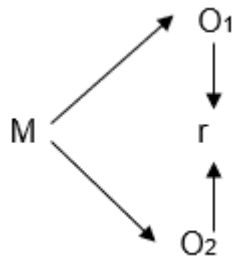
**Nivel de investigación:** El nivel del estudio fue descriptivo - correlacional. Descriptivo, debido a que describe el comportamiento de las variables en estudio. Dicha descripción involucra la observación sistemática del objeto a estudiar. Es correlacional, porque mide la conexión entre dos o más variables de manera que calcula el grado o el nivel de relación entre los mismos, de acuerdo con lo señalado por Navas (2017).

**Diseño de investigación:** El diseño de la investigación fue de carácter no experimental transversal. Experimental, puesto que ninguno de los temas en estudio fue manipulado y estos fueron presentados tal y como se establecen. Del mismo modo, fue transversal, porque ha tomado en cuenta el periodo del estudio, en este caso, un solo periodo que corresponde al año 2021, permitiendo describir las variables y conocer el vínculo entre ambos, como lo afirma Arbaiza (2019).

**Método hipotético deductivo**, por cuanto Sánchez (2019) alude que este método permite constatar la veracidad de las hipótesis en función a las deducciones realizadas a partir de una teoría general para aumentar aquellas teorías referidas al tema y ampliar el conocimiento científico. Además, se reconoce que este método parte de una premisa general con la finalidad de alcanzar una conclusión específica, la cual sería la hipótesis sujeta a comprobación para verificar su veracidad, contribuyendo así con el enriquecimiento de la teoría de donde se originó.



El diseño estuvo representado por el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra.

O<sub>1</sub> = Gestión administrativa.

O<sub>2</sub> = Rendimiento laboral.

r = Relación.

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable I:** Gestión administrativa

**Definición conceptual:** Aguilar (2015) sostiene que es un grupo de actividades que se efectivizan a través de una adecuada administración de planificación, organización, dirección y control que son aplicados en varias áreas y ámbitos de una institución con la finalidad de lograr resultados adecuados de forma eficiente.

**Definición operacional:** Son aquellas acciones desarrolladas en una institución pública con la finalidad de llevar un control administrativo y lograr un desempeño efectivo. La variable fue medida por un cuestionario constituido por 28 interrogantes.

**Indicadores:** Objetivos definidos, Políticas, Planes de trabajo, Selección de personal, Manual de funciones, Funciones según el puesto, Liderazgo, Comunicación, Retroalimentación, Comparación de resultados, Seguimiento, Indicadores de eficiencia y eficacia.

**Escala de la variable:** Ordinal.

**Variable II: Rendimiento laboral**

**Definición conceptual:** Alvarado (2016) expresa que es el vínculo entre los propósitos, metas y tareas logradas por un individuo, asimismo es el comportamiento de un colaborador en la búsqueda de cumplir con los objetivos establecidos en una entidad.

**Definición operacional:** Es el desempeño que desarrolla un grupo de colaboradores dentro de una entidad para la obtención de resultados favorables. La variable fue medida por un cuestionario constituido por 28 interrogantes.

**Indicadores:** Responsabilidad, Atención, Satisfacción, Quejas, Problemas, Aspectos negativos, Eficiencia de recursos, Eficiencia de resultados, Trabajo en equipo, Creatividad.

**Escala de la variable:** Ordinal.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Denominada al conjunto de personas, cosas, documentos con información relevante, que forman parte de un universo y que hacen el papel de participantes en una investigación, tal y como señala Navas (2017).

En base a la premisa anterior, en la investigación, la población estuvo integrada por 177 empleados del municipio, es decir, 177 personas que laboran en la Municipalidad Provincial de San Martín y se encuentran en la planilla actualizada el periodo 2021.

**Criterios de inclusión:** Empleados que desarrollan actividades administrativas dentro de la Municipalidad, Empleados que decidieron responder los cuestionarios de forma voluntaria y, por consecuencia, participar de forma activa en el desarrollo del presente estudio.

**Criterios de exclusión:** Empleados que se encargan de desarrollar funciones ajenas al área administrativa de la municipalidad en estudio tales como obreros municipales.

### **Muestra**

La muestra se refiere a la proporción exacta con la que se trabajó en una investigación, conforme a lo expresado por Arbaiza (2019). En esta oportunidad, para la determinación de la muestra para el desarrollo del estudio, se empleó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 P(Q)N}{E^2(N-1) + Z^2 P(Q)}$$

En dónde:

N= Totalidad de población (177)

Z= Coeficiente de confianza (1,96) para el 95% de nivel de confianza.

P= Probabilidad favorable (0.5)

Q= Probabilidad desfavorable (0.5)

E = Nivel de error (0.05)

Reemplazando datos presentados en fórmula anterior, se pudo tener:

$$n = \frac{177(1.96^2) \times (0.5)(0.5)}{(177-1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5(0.5)}$$

$$n = \frac{177(3.8416) \times 0.5(0.5)}{(176) \times (0.0025) + (3.8416) \times 0.5(0.5)}$$

$$n = \frac{169.99}{1.40}$$

$$n = 121$$

En efecto, en concordancia con el resultado obtenido del cálculo efectuado con anterioridad, se reconoce que la muestra de la presente investigación estuvo integrada por 121 funcionarios que laboran dentro de la Municipalidad.

### **Muestreo**

El muestreo utilizado en la investigación es probabilístico, porque se empleó una fórmula estadística para que a través del resultado se conozca la cantidad exacta de integrantes que van a formar parte del desarrollo del estudio, conforme lo expresa Navas (2017). Por ello, la investigadora tuvo que aplicar la fórmula presentada y escoger al azar la cantidad de empleados a los cuales se les aplicó los cuestionarios para el recojo de la información necesaria para ejecutar la investigación y proceder con el desarrollo de los objetivos propuestos.

### **Unidad de análisis**

Formada por los trabajadores públicos del gobierno local en estudio.

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

### **Técnicas**

La técnica empleada fue la **encuesta**. Definida como el conjunto de preguntas relacionadas sobre temas de interés del investigador, con la intención de captar información para ser utilizados en un trabajo investigativo (Arbaiza, 2019).

### **Instrumentos**

El instrumento que se aplicó a la muestra es un cuestionario. Es un grupo de interrogantes elaboradas de forma coherentes y de manera organizada (Navas, 2017). Con referencia a la variable de estudio gestión administrativa, se hizo uso de un cuestionario integrado por 28 interrogantes, distribuidos de la siguiente forma: Las 7 primeras preguntas pertenecieron a la dimensión Planeación, 8 al 14 pertenecieron a la organización, 15 al 21 pertenecieron a la dimensión dirección y, por último, las interrogantes del 22 al 28 pertenecieron a la dimensión control.

En cuanto a la variable rendimiento laboral, se ha contado con un cuestionario de 28 interrogantes, que estuvieron compuestos de la siguiente manera: Del 1 al 7, correspondieron a la dimensión competencia laboral, 8 al 14 correspondieron a la dimensión calidad laboral, 15 al 21 correspondieron a la dimensión comportamientos contraproducentes y del 22 al 28 correspondieron a la dimensión eficiencia y eficacia.

Cabe mencionar que la escala para ambos instrumentos fue la siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

### **Validez**

Para dar la validez correspondiente a ambos cuestionarios, se tuvo el apoyo y participación de expertos en Gestión Administrativa y Rendimiento laboral, quienes emitieron su opinión para constatar que los cuestionarios cumplen con las condiciones necesarias para ser aplicados a la muestra. Los expertos fueron los siguientes:

<b>Variable I: Gestión administrativa</b>				
N°	Especialidad	Especialidad	Especialidad	Opinión
1	Mg. Efraín Vásquez Ríos	Magister en Gestión Pública/ Contador		Aplicable
2	Mg. Rosa Elena Cueto Orbe	Magister en Gestión Pública/ Contadora		Aplicable
3	Mg. Cristie Wendy Elionor Panduro Pinedo	Magister en Gestión Pública/ Contadora		Aplicable

*Fuente:* Ficha de validaciones

<b>Variable II: Rendimiento laboral</b>				
N°	Especialidad	Especialidad	Especialidad	Opinión
1	Mg. Efraín Vásquez Ríos	Magister en Gestión Pública/ Contador		Aplicable
2	Mg. Rosa Elena Cueto Orbe	Magister en Gestión Pública/ Contadora		Aplicable
3	Mg. Cristie Wendy Elionor Panduro Pinedo	Magister en Gestión Pública/ Contadora		Aplicable

*Fuente:* Ficha de validaciones

Las tablas anteriores explican que ambos cuestionarios fueron válidos para ser aplicados a los 121 colaboradores de la Municipalidad, contando con un resultado fiable.

### Confiabilidad

En el trabajo fue necesario elaborar el cálculo del índice de confiabilidad para los cuestionarios por medio del Alfa de Cronbach, donde los índices para las variables dieron como resultados 0.894 y 0.845, por lo que pudo quedar demostrado que ambos instrumentos mantienen una confiabilidad con escala alta, siendo necesaria para su aplicación.

#### ✓ Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	28

#### ✓ Rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	28

### 3.5. Procedimientos

Para el desarrollo del presente estudio se emitió una solicitud de permiso al representante legal de la Municipalidad Provincial de San Martín, con el propósito de adquirir el acceso al municipio para la aplicación de los instrumentos, luego de ello, fue necesario pactar una fecha con los colaboradores para la recopilación de información, divididos en grupos para no generar aglomeración. Después, toda la información conseguida por los cuestionarios fue plasmada en una hoja de Excel, posterior a ello, fueron tabulados y presentados en figuras y tablas.

### 3.6. Método de análisis de datos

Conforme a metodología del estudio, se empleó el llamado método descriptivo e inferencial. En el método descriptivo, fue necesario evaluar el nivel de cada variable (Gestión administrativa y rendimiento laboral) los cuales fueron presentados en tablas de frecuencia. En el método inferencial, fue necesario emplear el programa estadístico SPSS 25 que permitió conocer el vínculo entre ambas variables, así como el vínculo entre las dimensiones, para ello se empleó una medida no paramétrica que muestra el coeficiente de correlación entre dos variables aleatorias (Pearson y Rho Spearman) por medio de la prueba de normalidad que determinó el coeficiente a ser utilizado. La escala para utilizar fue la siguiente:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

**Fuente:** (Gamarra, Rivera, Wong, & Pujay, 2015)

### **3.7. Aspectos éticos**

Este trabajo investigativo se desarrolla por iniciativa del propio investigador, quien considera necesario realizar el estudio a fin de conocer el vínculo entre ambos temas. Del mismo modo, el trabajo se avala de principios éticos tales como beneficencia, donde no se pretendió causar perjuicio a la institución donde fue desarrollada la investigación; de igual manera, todos los datos que fueron obtenidos son únicamente para uso académico. Por otra parte, el trabajo investigativo fue desarrollado por la autorización correspondiente de la municipalidad, donde todos los funcionarios tuvieron conocimiento de ello y su participación fue voluntaria. Para terminar, para la elaboración de todo el contenido de la investigación se ha seguido las instrucciones brindadas por la Universidad y se redacta teniendo en cuenta las Normas American Psychological Association.



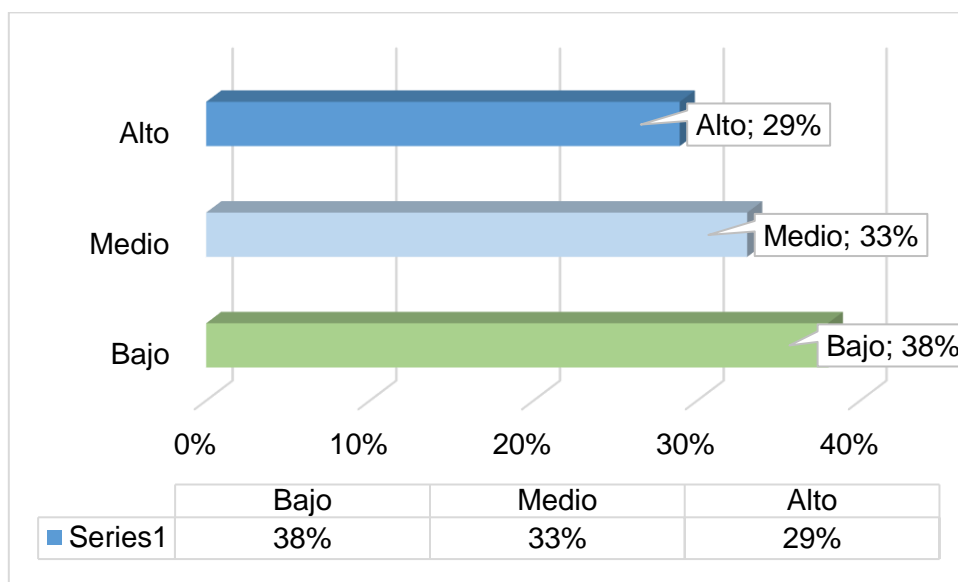
#### IV. RESULTADOS

Antes de presentar los resultados inferenciales, se procede a desarrollar los resultados descriptivos concernientes a cada una de las variables.

**Tabla 1**  
*Nivel de gestión administrativa*

Escala de medición	Desde	Hasta	f	%
Bajo	28	64	46	38%
Medio	65	103	40	33%
Alto	104	140	35	29%
Total			121	100%

*Fuente:* Aplicación de los cuestionarios a los 121 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín



**Figura 1.** Nivel de gestión administrativa

*Fuente:* Tabla 1

#### Interpretación

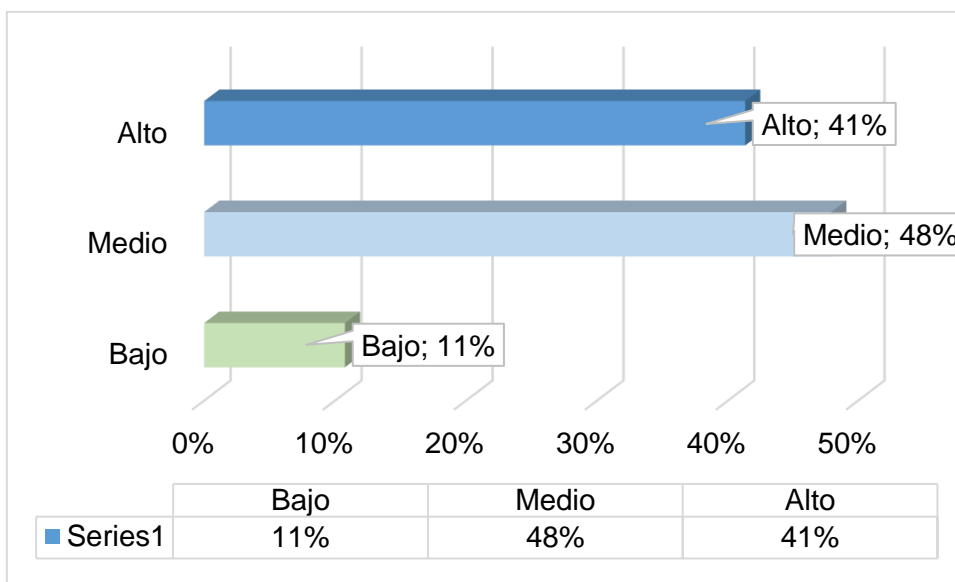
De acuerdo con la tabla 1 y figura 1, respecto al nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021, los colaboradores

fundamentan que es bajo en un 38%, medio en un 33% y alto en un 29% porque existen distintas deficiencias asociadas con la planificación de las actividades que deben realizarse de modo conveniente con el propósito de asegurar el logro de los objetivos esperados, así como la falta de coordinación y diálogo entre los colaboradores y jefes inmediatos.

**Tabla 2**  
*Nivel de rendimiento laboral*

Escala de Medición	Desde	Hasta	f	%
Bajo	28	64	13	11%
Medio	65	103	58	48%
Alto	104	140	50	41%
Total			121	100%

*Fuente:* Aplicación de los cuestionarios a los 121 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín



**Figura 2.** Nivel de rendimiento laboral

*Fuente:* Tabla 2

### Interpretación

De acuerdo con la tabla 2 y figura 2, respecto al nivel de rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021, los colaboradores fundamentan que es medio en un 48%, alto en un 41% y bajo en un 11% porque las deficiencias presentadas han ocasionado que el personal no cuente con los medios o recursos suficientes para desarrollar sus actividades de manera apropiada, suscitando de esta forma que no se sientan satisfechos con su rendimiento dentro de la institución.

A continuación, se procede a desarrollar cada uno de los objetivos planteados.

**Tabla 3**  
*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,144	121	<.001
Rendimiento laboral	,131	121	<.001

*Fuente:* Programa estadístico SPSS 28

### Interpretación

De acuerdo con la Tabla 3, se pudo conocer que la prueba de Kolmogorov-Smirnov desarrollada por tratarse de una muestra con una cantidad de elementos mayor a 50, pues estuvo representada por 121 colaboradores, donde arrojó <.001 (<.05) como valor de significancia bilateral, lo cual demuestra que los elementos no se distribuyen de forma normal, por lo que se tiene que emplear el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para determinar la relación que existe entre las variables.

## Contrastación de Hipótesis

### Hipótesis general

HG: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.

**Tabla 4**

*Relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral*

			Gestión Administrativa	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	121	121
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	121	121

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

Fuente: Programa estadístico SPSS 28

### Interpretación

De acuerdo con la Tabla 4, se pudo constatar que existe relación positiva moderada entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021; esto debido a que el valor de la significancia bilateral fue <.001, siendo este valor inferior a  $p = 0.05$ . Es por tal motivo que, teniendo en cuenta la regla de decisión, se acepta la hipótesis alterna que afirma: “Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021”.

El planteamiento del objetivo general que ha pretendido determinar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la entidad permitió reconocer que los encuestados aseguran que si existe relación entre

la gestión administrativa y el rendimiento laboral porque la ejecución de las funciones asignadas teniendo en consideración los lineamientos y criterios relevantes concernientes a la planeación, organización, dirección y control se desarrollan de forma más eficiente, favoreciendo de esta forma con la optimización del rendimiento de los trabajadores y, por ende, con el incremento del bienestar de los usuarios y ciudadanía en general.

Es fundamental precisar además que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue ,644, permitiendo deducir de esta manera que la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad se relacionan en un 41.47%.

### Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la planeación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.

**Tabla 5**

*Relación entre la planeación y el rendimiento laboral*

			Planeación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	121	121
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	121	121

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

Fuente: Programa estadístico SPSS 28

### Interpretación

De acuerdo con la Tabla 5, se pudo constatar que existe relación positiva moderada entre la planeación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021; esto debido a que el valor de la

significancia bilateral fue  $<.001$ , siendo este valor inferior a  $p = 0.05$ . Es por tal motivo que, teniendo en cuenta la regla de decisión, se acepta la hipótesis alterna que afirma: “Existe relación significativa entre la planeación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021”.

El planteamiento del objetivo específico primero que ha pretendido establecer la relación entre la planeación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la entidad permitió reconocer que los encuestados aseguran que si existe relación entre la planeación y el rendimiento laboral porque aquellos colaboradores que emplean como base la misión y visión de la entidad, así como las metas y objetivos institucionales, tienen mayor posibilidad que su actuar se oriente a cumplir las metas individuales establecidas por medio del uso eficiente de los recursos públicos.

Es fundamental precisar además que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue ,519, permitiendo deducir de esta manera que la planeación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad se relacionan en un 26.94%.

### **Hipótesis específica 2**

H2: Existe relación significativa entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.

**Tabla 6**

*Relación entre la organización y el rendimiento laboral*

			Organización	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	121	121
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	121	121

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

Fuente: Programa estadístico SPSS 28

## **Interpretación**

De acuerdo con la Tabla 6, se pudo constatar que existe relación positiva moderada entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021; esto debido a que el valor de la significancia bilateral fue  $<.001$ , siendo este valor inferior a  $p = 0.05$ . Es por tal motivo que, teniendo en cuenta la regla de decisión, se acepta la hipótesis alterna que afirma: “Existe relación significativa entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021”.

El planteamiento del objetivo específico segundo que ha pretendido establecer la relación entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores de la entidad permitió reconocer que los encuestados aseguran que si existe relación entre la organización y el rendimiento laboral porque aquellos colaboradores que son seleccionados teniendo en cuenta los requisitos específicos que requieren los puestos de trabajo y utilizan el manual de funciones de la institución para ejecutar sus actividades garantiza que se lleven a cabo ordenada, oportuna y efectivamente, permitiendo de este modo que se sientan satisfechos y cómodos con la labor que desempeñan.

Es fundamental precisar además que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue ,486, permitiendo deducir de esta manera que la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad se relacionan en un 23.62%.

### Hipótesis específica 3

H3: Existe relación significativa entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.

**Tabla 7**

*Relación entre la dirección y el rendimiento laboral*

		Dirección	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,519**
	Rendimiento laboral	N	.
		Coeficiente de correlación	<.001
		N	121
		Coeficiente de correlación	121
		Sig. (bilateral)	,519**
		N	1,000
		Coeficiente de correlación	<.001
		Sig. (bilateral)	.
		N	121

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

Fuente: Programa estadístico SPSS 28

### Interpretación

De acuerdo con la Tabla 7, se pudo constatar que existe relación positiva moderada entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021; esto debido a que el valor de la significancia bilateral fue <.001, siendo este valor inferior a  $p = 0.05$ . Es por tal motivo que, teniendo en cuenta la regla de decisión, se acepta la hipótesis alterna que afirma: “Existe relación significativa entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021”.

El planteamiento del objetivo específico tercero que ha pretendido establecer la relación entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores de la entidad permitió reconocer que los encuestados aseguran que si existe relación entre la dirección y el rendimiento laboral porque aquellos colaboradores cuyas funciones se llevan a cabo la orientación de un líder, trabaja en equipo de forma coordinada y organizada con sus compañeros de área y funcionarios competentes en general, mantienen una comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo durante la



realización de sus actividades, etc., tienen mayor facilidad para desarrollar de modo efectivo cada una de las labores asignadas, favoreciendo de este modo a su buen rendimiento.

Es fundamental precisar además que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue ,519, permitiendo deducir de esta manera que la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad se relacionan en un 26.94%.

#### Hipótesis específica 4

H4: Existe relación significativa entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.

**Tabla 8**  
*Relación entre el control y el rendimiento laboral*

			Control	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	121	121
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	121	121

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

Fuente: Programa estadístico SPSS 28

#### Interpretación

De acuerdo con la Tabla 8, se pudo constatar que existe relación positiva moderada entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021; esto debido a que el valor de la significancia bilateral fue <.001, siendo este valor inferior a  $p = 0.05$ . Es por tal motivo que, teniendo en cuenta la regla de decisión, se acepta la hipótesis alterna que afirma:

“Existe relación significativa entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021”.

El planteamiento del objetivo específico cuarto que ha pretendido establecer la relación entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores de la entidad permitió reconocer que los encuestados aseguran que si existe relación entre el control y el rendimiento laboral porque aquellos colaboradores que aplican indicadores de gestión para el seguimiento y evaluación continua de las actividades que se llevan a cabo, así como identifican y evalúan los resultados alcanzados por medio de estas, tienen mayor probabilidad de reconocer con facilidad las contingencias que se presentan y evitar la reincidencia de las irregularidades, coadyuvando así con la optimización de su rendimiento.

Es fundamental precisar además que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue ,591, permitiendo deducir de esta manera que el control y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad se relacionan en un 34.93%.

## V. DISCUSIÓN

Para conocer el nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Martín se tuvo en cuenta lo fundamentado por Aguilar (2015), pues el autor refiere que esta gestión se encuentra representada por un cúmulo de actividades orientadas a facilitar la consecución de los planes proyectados por una institución u organización, por lo que abarca la planificación, organización, dirección y control. En función a ello, los colaboradores afirman que el nivel de gestión administrativa es bajo en un 38%, medio en un 33% y alto en un 29% porque la institución no tiene a su disposición las políticas de trabajo establecidas para orientar la realización de las actividades a cubrir los requerimientos básicos de la ciudadanía, y tampoco solicita el punto de vista de los pobladores al momento de proponer los objetivos institucionales; no se cuenta con la cantidad necesaria de colaboradores profesionales idóneos para ocupar los cargos asignados.

Tampoco se tiene en cuenta lo dispuesto en el Manual de Funciones para la selección de los colaboradores, y ello dificulta que puedan cumplir con las tareas establecidas; no existe una comunicación e interacción continua y asertiva entre los colaboradores de la institución y el jefe inmediato; no se lleva a cabo un seguimiento efectivo de las actividades ejecutadas con el propósito de constatar las metas logradas, no se evalúan los resultados alcanzados en comparación con los esperados para medir la efectividad del periodo anterior. Estos resultados presentan semejanza con los alcanzados por Mendoza y Delgado (2018), pues reconocen que el nivel de gestión administrativa fue regular en un 57% porque no existe buena comunicación entre el personal de las distintas áreas que conforman la institución y ello ha producido que las decisiones no sean tomadas de forma apropiada, perjudicando de esta manera el funcionamiento de la misma.

Igualmente, para conocer el nivel de rendimiento laboral de la Municipalidad Provincial de San Martín se consideró lo sustentado por Alvarado (2016), pues la autora indica que evalúa la asociatividad que existe entre los planes realizados y los planes proyectados por una institución u organismo para un plazo de tiempo concreto,

evaluando también la capacidad de los recursos que comprenden la misma, por lo que abarca la competencia laboral, calidad laboral, comportamientos contraproducentes y eficiencia y eficacia. De acuerdo con tal premisa, los colaboradores afirman que el nivel de rendimiento laboral es medio en un 41%, alto en un 48% y bajo en un 11% porque no todos los colaboradores poseen las destrezas y habilidades suficientes para llevar a cabo cada uno de los trabajos asignados por sus jefes inmediatos; no se brinda los recursos necesarios a los colaboradores para que estos puedan desarrollar sus labores profesionales de forma responsable y apropiada.

Reduciendo así la calidad laboral de estos al no sentirse satisfechos con los medios proporcionados por la institución; algunos no tienen una buena capacidad de respuesta para enfrentar los problemas que se presentan en la institución durante la realización de sus actividades y se enfocan principalmente en los aspectos negativos que abarca el cargo que ocupan dentro de la misma; no emplean transparente y apropiadamente los recursos para el desarrollo de las actividades asignadas y tampoco emplean el trabajo en equipo como un mecanismo para asegurar la consecución de los objetivos, lo cual ocasiona una serie de inconvenientes para su culminación oportuna y efectiva. Estos resultados presentan similitud con los alcanzados por Juyumaya (2018), pues reconoce que el rendimiento de los trabajadores de la institución tiene tendencia a ser regular en un 45% dado que son pocos quienes se sienten satisfechos con los cargos que ocupan y se sienten identificados con la institución para la cual laboran, esto debido a la ausencia de estrategias que optimicen su rendimiento e incrementen su dedicación en las tareas que realizan.

Es así como, para establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021, fue fundamental utilizar el programa estadístico SPSS 28 donde los resultados dejaron en evidencia que existe relación positiva moderada entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores visto que el valor de la significancia bilateral fue  $<.001$ , siendo este valor inferior a  $p = 0.05$  por lo que, teniendo en cuenta la regla de decisión, se pudo aceptar

la hipótesis alterna propuesta. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue ,644, y ello permitió deducir que las variables se relacionan en un 41.47%.

Estos resultados son análogos a los presentados por Cieza y Silva (2021) donde los autores concluyeron que la gestión incide de modo significativo en el rendimiento del personal de los gobiernos locales dado que la falta de planificación respecto a las actividades que se deben llevar a cabo dificulta que los colaboradores cumplan con las responsabilidades establecidas para un periodo de tiempo concreto e impide su buen funcionamiento y, por ende, impide que la municipalidad pueda brindar una buena atención a los usuarios que requieren sus servicios. También, tales resultados son consonantes a los fundamentados por Carrillo y Guevara (2019) por cuanto los autores reconocen que la gestión en las entidades que forman parte del sector estatal tiene un impacto directo en el rendimiento de los colaboradores dado que la significancia fue 0.002 y el coeficiente determinante fue 0.832, evidenciándose de esta forma que las irregularidades en el planteamiento de objetivos, desarrollo de funciones y seguimiento del cumplimiento de actividades dificulta que los colaboradores puedan llevar a cabo sus labores asignadas de modo apropiado y aseguren la consecución de las metas trazadas.

Por otro lado, sobre los resultados inferenciales, existe relación positiva moderada entre la planeación y el rendimiento laboral de los colaboradores porque el valor de la significancia bilateral fue  $<.001$ , siendo este valor inferior a  $p = 0.05$ , por lo que se aceptó la hipótesis. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue ,519, por tanto, se relacionan en un 26.94%. Estos resultados son semejantes a los expuestos por Ramírez (2019), donde los autores concluyeron que las variables se relacionan de modo directo en un 55% dado que la significancia arrojó un valor de 0.000. Esto ha permitido deducir que la planificación pertinente de las actividades permite estimar las necesidades y requerimientos que presentan los colaboradores durante la realización de sus tareas asignadas, reduciendo de este modo la probabilidad de presentarse riesgos significativos que impidan la consecución

de las metas establecidas o el logro de resultados positivos, garantizando además su buen desempeño dentro de la institución en la que labora.

Del mismo modo, existe relación positiva moderada entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores porque el valor de la significancia bilateral fue  $<.001$ , siendo este valor inferior a  $p = 0.05$ , por lo que se aceptó la hipótesis. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue  $.486$ , por tanto, se relacionan en un  $23.62\%$ . Estos resultados guardan similitud con los sustentados por Marín y Delgado (2020) donde los autores concluyeron que la organización de las acciones a ejecutarse durante un plazo de tiempo fijado, principalmente aquellas acciones orientadas al manejo y utilización de los recursos humanos constituyen un elemento primordial para el adecuado rendimiento de una organización o institución, por cuanto va a contribuir a que los colaboradores estén debidamente capacitados con las labores que ejecuta y satisfechos con los resultados obtenidos, por lo que se sienten motivados a desarrollar sus destrezas con mayor frecuencia.

También, existe relación positiva moderada entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores porque el valor de la significancia bilateral fue  $<.001$ , siendo este valor inferior a  $p = 0.05$ , por lo que se aceptó la hipótesis. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue  $.519$ , por tanto, se relacionan en un  $26.94\%$ . Estos resultados son parecidos a los sostenidos por Mendivel y Lavado (2019), donde los autores concluyeron que la presencia de líderes en una institución, así como la constante retroalimentación de las destrezas y talentos de los colaboradores por parte de los funcionarios competentes, coadyuva a que las actividades ejecutadas por los mismos se encuentren debidamente orientadas a los objetivos que deben alcanzar dentro de los plazos advertidos, deduciendo de esta forma que las variables guardan una relación positiva moderada debido a que la significancia fue  $0.002$  y el coeficiente determinante fue  $0.661$ , por lo cual se vinculan en un  $43.69\%$ .

Finalmente, existe relación positiva moderada entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores porque el valor de la significancia bilateral fue  $<.001$ , siendo este valor inferior a  $p = 0.05$ , por lo que se aceptó la hipótesis. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue  $.591$ , por tanto, se relacionan en un  $34.93\%$ . Estos resultados son afines a los respaldados por Bao (2020) donde los autores concluyeron que las acciones enfocadas a controlar las actividades programadas se llevan a cabo de forma conveniente y oportuna y ello ha ocasionado que, al momento de efectuar las revisiones y comparaciones de los indicadores en base al análisis de los resultados alcanzados en los periodos anteriores, se pueda constatar que el personal está realizando una buena actuación dentro de la institución.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación positiva moderada entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021, visto que la significancia bilateral fue  $<.001$ , siendo este valor inferior a  $p = 0.05$  por lo que, teniendo en cuenta la regla de decisión, se pudo aceptar la hipótesis alterna propuesta. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue ,644, y ello permitió deducir que las variables se relacionan en un 41.47%.
- 6.2.** Existe relación positiva moderada entre la planeación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021, porque la significancia bilateral fue  $<.001$ , siendo este valor inferior a  $p = 0.05$ , por lo que se aceptó la hipótesis. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue ,519, por tanto, se relacionan en un 26.94%.
- 6.3.** Existe relación positiva moderada entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021, porque la significancia bilateral fue  $<.001$ , siendo este valor inferior a  $p = 0.05$ , por lo que se aceptó la hipótesis. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue ,486, por tanto, se relacionan en un 23.62%.
- 6.4.** Existe relación positiva moderada entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021, porque la significancia bilateral fue  $<.001$ , siendo este valor inferior a  $p = 0.05$ , por lo que se aceptó la hipótesis. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue ,519, por tanto, se relacionan en un 26.94%.
- 6.5.** Existe relación positiva moderada entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021, porque la significancia bilateral fue  $<.001$ , siendo este valor inferior a  $p = 0.05$ , por lo que se aceptó la hipótesis. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue ,591, por tanto, se relacionan en un 34.93%.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** A la Municipalidad Provincial de San Martín, adoptar estrategias de gestión administrativa que contribuyan con la buena toma de decisiones del personal competente a fin de que los colaboradores puedan alcanzar los resultados proyectados para un plazo de tiempo concreto.
- 7.2.** A la Municipalidad Provincial de San Martín, informar de modo oportuno a los colaboradores sobre los objetivos, misión y visión de la institución de tal manera que la proyección de las actividades esté orientada a contribuir con la consecución de los mismos.
- 7.3.** A la Municipalidad Provincial de San Martín, emplear mecanismos efectivos para la selección de los colaboradores que van a ocupar un cargo dentro de la institución con el propósito de asegurar que poseen las cualidades suficientes para desempeñar sus labores de forma idónea.
- 7.4.** A la Municipalidad Provincial de San Martín, llevar a cabo capacitaciones de manera continua con la finalidad de constatar que los colaboradores conozcan sobre los lineamientos, políticas, etc., vinculadas a las funciones que realizan para que puedan ser tomadas en cuenta por los mismos durante todo momento.
- 7.5.** A la Municipalidad Provincial de San Martín, adoptar acciones estratégicas de control enfocadas a llevar a cabo un seguimiento práctico y efectivo de cada uno de los procesos efectuados en las distintas áreas de la institución, a través de la rendición de cuenta, con el propósito de identificar las irregularidades que impiden el buen desempeño de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Abdalraof, S., & Hassan, A. (2017). Efficiency of Personal and Administrative Skills for Managerial Leadership on Administrative Creativity at Najran University. *Journal of Education and Practice*, 8(6), 113-122. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1133016.pdf>
- Aguilar, L. (2015). *Gobierno y administración pública* (2° ed.). México: Fondo de Cultura Económica. Obtenido de <https://cutt.ly/yxif51g>
- Alvarado, M. (2016). *Gestión Del Talento Humano E Innovación De La Enseñanza Y El Aprendizaje*. Estados Unidos: Editorial Palibrio. Obtenido de <https://cutt.ly/NxiRluq>
- Arbaiza, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Perú: Esan Ediciones.
- Bao, C. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta Científica*, 6(2), 104-114. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/787/677>
- Batet, P. (2011). *Gestión administrativa*. España: Publicacions de la Universitat Jaume. Obtenido de <https://cutt.ly/Xxik6ID>
- Briones, W., & Duanín, E. (2019). Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana. *Ciencias Holguín*, 25(2), 1-10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1815/181559111001/181559111001.pdf>
- Canel, M. (2019). *La Comunicación de la Administración Pública: Para gobernar con la sociedad* (2° ed.). México: Fondo de cultura Económica. Obtenido de <https://cutt.ly/1xivjFI>
- Carrillo, B., & Guevara, W. (2019). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. *Revista Ciencias Sociales y Humanísticas*, 3(17), 42-66. Obtenido de <http://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/166>
- Cavalcante, P. (2018). Innovations in the Federal Government During the Post-new Public Management Era. *Rac, Río de Janeiro*, 22(6), 886-902. Obtenido de <https://cutt.ly/HxiPzos>

- Cieza, J., & Silva, J. (2020). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del conocimiento*, 6(2), 270 - 287. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253/4536>
- CONCYTEC. (2018). *Compendio de normas para trabajos escritos*. Colombia: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC. Obtenido de [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Cornero, S., & Cravero, V. (2019). *El talento humano en las organizaciones: claves para potenciar su desarrollo*. Argentina: Editorial Universidad Católica de Córdoba. Obtenido de <https://cutt.ly/9xiTWeK>
- Davidescu, A., & Apostu, S. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees - Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(2), 2-53. Obtenido de <https://cutt.ly/5mMjwv5>
- Edwards, R. (2018). An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol. *International Journal for Empirical Education and Research*, 1(1), 41-51. Obtenido de <https://cutt.ly/5xilJmq>
- El Peruano. (2018). *Poder Ejecutivo - Presidencia del Consejo de Ministros - Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública Decreto Supremo N° 123-2018-pcm*. Obtenido de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/DS-123-2018-PCM-Reglamento-del-Sistema-Administrativo-de-Modernizaci%C3%B3n-de-la-Gesti%C3%B3n-P%C3%BAblica.pdf>
- Flores, A., & Hernández, C. (2019). *Crecimiento y productividad, II*. México: Fondo de Cultura Económica. Obtenido de <https://cutt.ly/5xinRzm>
- Galbraith, J. (2018). The need for a new public administration. *Real world economics review*, 2(84), 170-177. Obtenido de <http://www.paecon.net/PAEReview/issue84/Galbraith84.pdf>
- Gamarra, G., Rivera, T., Wong, F., & Pujay, O. (2015). *Estadística e investigación con aplicación de SPSS (2° ed.)*. Perú: Editorial San Marcos.

- García, M. (2015). *Gestión administrativa para el asesoramiento de productos y servicios financieros de pasivo*. España: Ediciones Paraninfo. Obtenido de <https://cutt.ly/ixijgUM>
- Garg, G. (2020). Effect of Labor Market on Organization's Resource, Reward & Performance Measurement. *International journal of research culture society*, 4(7), 28-32. Obtenido de <https://cutt.ly/tmMdSY9>
- Hortiguela, M., & Sánchez, Ó. (2020). *Gestión administrativa del proceso comercial* (3° ed.). España: Editorial Paraninfo. Obtenido de <https://cutt.ly/txigGyr>
- Hull, C. (2019). The Financial Impact of High-Performance Work Practices: The Moderating Effects of Labor Market Flexibility and Labor Market Efficiency. *Contemporary Management Research*, 15(4), 247-272. Obtenido de <https://cutt.ly/gxhAmxl>
- Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *Sciendo*, 2(1), 18-25. Obtenido de <https://cutt.ly/vxhSIM6>
- Jukic, T., & Pevcin, P. (2019). Collaborative Innovation in Public Administration: Theoretical Background and Research Trends of Co-Production and Co-Creation. *Administrative Sciences*, 2(9), 2-17. Obtenido de <https://cutt.ly/gxk6RWq>
- Juyumaya, J. (2018). Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: el rol de la cultura organizacional. *Estudios de Administración*, 1(3), 32-49. Obtenido de <https://revistaidiem.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/55392/65002>
- Lacalle, G. (2016). *Gestión administrativa de prevención de riesgos laborales (Operaciones administrativas de recursos humanos)*. España: Editex. Obtenido de <https://cutt.ly/Wxihhb0>
- Lado, M. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 175-182. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1576-59622017000300175&lng=es&nrm=iso&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622017000300175&lng=es&nrm=iso&tlng=en)

- Leitao, J., & Pereira, D. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *Internacional of Environmental Research and Public Health* , 2(13), 2-18. Obtenido de <https://cutt.ly/oxhlfCO>
- Martín, J., & Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173>
- Mendivel, R., & Lavado, C. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>
- Mendoza, M. (2020). Implementación del sistema de control interno en la gestión administrativa de las unidades ejecutoras del Ministerio del Interior en el sur del Perú. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 9(2), 1610-1618. Obtenido de <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/2111>
- Mendoza, W., & Delgado, M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Milward, B. (2016). SPECIAL ISSUE (II) The state and public administration: have instruments of governance outrun governments? *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 38(1), 7-23. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1080/23276665.2016.1159392>
- Mohammed, I. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103. Obtenido de <https://cutt.ly/SxhSkRu>
- Moreno, V. (2019). *Gestion de Recursos Humanos* (2° ed.). España: IC Editorial.
- Nasifoglu, S., & Ozturen, A. (2020). Innovative Behaviors, Employee Creativity, and Sustainable Competitive Advantage: A Moderated Mediation. *Sustainability*, 12(10), 2-18. Obtenido de <https://cutt.ly/exhA0BV>

- Navas, V. (2017). *Metodología de la investigación social*. México: Lemoine Editores y Editorial Delgado.
- Pandey, S. (2017). Theory and Method in Public Administration. *Review of Public Personnel Administration*, 37(2), 131-138. Obtenido de <https://doi.org/10.1177%2F0734371X17707036>
- Pulido, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Colombia: Ediciones Uniandes. Obtenido de <https://cutt.ly/uxiRGBV>
- Ramírez, L. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo institucional en los gobiernos parroquiales de Babahoyo, Ecuador: realidad y perspectivas. *Revista Ciencia e Investigación*, 4 (4), 34-50. Obtenido de <https://zenodo.org/record/3473538#.YPWqNuhKiUI>
- Ramos, J., & Acosta, R. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(54), 1-32. Obtenido de <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1246/220>
- Rasool, S., & Wang, M. (2020). Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *Internacional of Environmental Research and Public Health*, 3(12), 2-12. . Obtenido de <https://cutt.ly/UxhHZVK>
- Ratih, D., & Yunus, A. (2016). Labor union and the company performance: industrial conflict. *International Journal of Business, Economics and Law*, 11(1), 1-10. Obtenido de <https://cutt.ly/VxhPSHA>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4(12), 153-172. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5636/563662173010/563662173010.pdf>
- Rodríguez, K. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 2(87), 79-101. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/206/20663246005/html/>

- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Santos, E. (2017). The scientific field of administration: an analysis from the circle of theoretical matrices. *Cadernos EBAPE.BR.*, 2(2), 209-228. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/cebape/a/TPL3pQjLLct8RzGWGVkpVFj/?lang=en&format=pdf>
- Schafer, J. (2019). A systematic review of the public administration literature to identify how to increase public engagement and participation with local governance. *Journal of Public Affairs*, 2(11), 1-11. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/pa.1873>
- Sierra, M. (2017). Análisis de la información de gestión administrativa reportada en el departamento de Santander (2012-2015). *Administración & Desarrollo*, 47(1), 118-139. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403437>
- Solis, V., & Hidalgo, H. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la Pymes sector manufacturero de Manabi. *Revista ECA Sinergia*, 10(1), 59-69. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819762>
- Soto, C., & Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. Obtenido de <http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- Soto, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú. . Obtenido de <https://cutt.ly/AxJFsrT>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano* (2° ed.). Ecuador: La Caracola Editores. Obtenido de <https://cutt.ly/ixiYQEQ>
- Zurga, G. (2018). Project management in public administration. Tpm – total project management maturity model. The case of slovenian public administration.

*Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 3(2), 144-159. Obtenido de <https://rtsa.ro/tras/index.php/tras/article/view/554/543>



# **ANEXOS**

### Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Aguilar (2015) sostiene que es un grupo de actividades que se efectivizan a través de una adecuada administración de planificación, organización, dirección y control que son aplicados en varias áreas y ámbitos de una institución con la finalidad de lograr resultados adecuados de forma eficiente.	Son aquellas acciones desarrolladas en una institución pública con la finalidad de llevar un control administrativo y lograr un desempeño efectivo. La variable fue medida por un cuestionario constituido por 28 interrogantes.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos definidos</li> <li>- Políticas</li> <li>- Planes de trabajo</li> </ul>	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección de personal</li> <li>- Manual de funciones</li> <li>- Funciones según el puesto</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Retroalimentación</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comparación de resultados</li> <li>- Seguimiento</li> <li>- Indicadores de eficiencia y eficacia</li> </ul>	
Rendimiento laboral	Alvarado (2016) expresa que es el vínculo entre los propósitos, metas y tareas logradas por un individuo, asimismo es el comportamiento de un colaborador en la búsqueda de cumplir con los objetivos establecidos en una entidad.	Es el desempeño que desarrolla un grupo de colaboradores dentro de una entidad para la obtención de resultados favorables. La variable fue medida por un cuestionario constituido por 28 interrogantes.	Competencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades operativas</li> <li>- Orientación al logro</li> </ul>	Ordinal
			Calidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Atención</li> <li>- Satisfacción</li> </ul>	
			Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quejas</li> <li>- Problemas</li> <li>- Aspectos negativos</li> </ul>	
			Eficiencia y eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia de recursos</li> <li>- Eficiencia de resultados</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Creatividad</li> </ul>	

## Matriz de consistencia

**Título:** Gestión administrativa y rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la planeación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Establecer la relación entre la planeación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.</p> <p>Establecer la relación entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> HG: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: Existe relación significativa entre la planeación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la organización y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la dirección y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre el control y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p style="text-align: center;"><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>El estudio de investigación es de tipo básica de diseño No Experimental, descriptivo - correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <pre> graph LR   M --&gt; O1   M --&gt; O2   O1 &lt;--&gt;  r  O2 </pre> <p>Donde:  M = Muestra.  O<sub>1</sub> = Gestión administrativa.  O<sub>2</sub> = Rendimiento laboral.  r = Relación.</p>	<p><b>Población</b>  En la investigación, la población estuvo integrada por 177 colaboradores públicos de la Municipalidad Provincial de San Martín.</p> <p><b>Muestra</b>  La muestra de la investigación estuvo integrada por 121 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1121 302 1346 339">Variables</th> <th data-bbox="1346 302 1629 339">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1121 339 1346 475" rowspan="4">Gestión administrativa</td> <td data-bbox="1346 339 1629 371">Planeación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 371 1629 406">Organización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 406 1629 440">Dirección</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 440 1629 475">Control</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1121 475 1346 633" rowspan="4">Rendimiento laboral</td> <td data-bbox="1346 475 1629 509">Competencia laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 509 1629 544">Calidad laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 544 1629 602">Comportamientos contraproducentes</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1346 602 1629 633">Eficiencia y eficacia</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión administrativa	Planeación	Organización	Dirección	Control	Rendimiento laboral	Competencia laboral	Calidad laboral	Comportamientos contraproducentes	Eficiencia y eficacia	
Variables	Dimensiones														
Gestión administrativa	Planeación														
	Organización														
	Dirección														
	Control														
Rendimiento laboral	Competencia laboral														
	Calidad laboral														
	Comportamientos contraproducentes														
	Eficiencia y eficacia														

## Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Cuestionario: Gestión administrativa

#### Introducción:

El instrumento tiene como propósito conocer la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.

#### Instrucción:

Lee cada interrogante y según su criterio seleccione una alternativa del 1 al 5 de acuerdo con la escala. Se pide su total veracidad.

Escala de instrumento	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Variable: Gestión Administrativa	Escala de Medición				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Planeación						
1.	¿La Municipalidad Provincial de San Martín cuenta con objetivos definidos?					
2.	¿La Municipalidad Provincial de San Martín da a conocer a sus trabajadores los objetivos planteados?					

3.	¿La Municipalidad cuenta con políticas establecidas?					
4.	¿Las políticas municipales se encaminan a responder a las necesidades de la población?					
5.	¿La Municipalidad establece políticas en base a las funciones de los funcionarios?					
6.	¿Los planes que se proponen en la municipalidad son objetivas en el sentido de su cumplimiento?					
7.	¿La municipalidad convoca a reuniones para establecer los planes de trabajo?					
Dimensión: Organización						
8.	¿La Municipalidad Provincial de San Martín selecciona el personal de acuerdo con los requisitos solicitados por el mismo?					
9.	¿La Municipalidad realiza convocatorias para selección de personal?					
10.	¿Con que frecuencia se hace uso del manual de funciones en la Municipalidad?					
11.	¿Realizan revisiones periódicas con el fin de efectuar algún cambio en el manual de funciones?					
12.	¿Se asignan funciones de trabajo según el puesto de cada funcionario?					
13.	¿Con qué frecuencia los funcionarios públicos mantienen un orden, puntualidad y trabajo en equipo?					
14.	¿Se siente cómodo con las funciones que desempeña?					
Dimensión: Dirección						
15.	¿Los directivos de la municipalidad imparten el liderazgo?					
16.	¿Fomentan el liderazgo entre los funcionarios de la municipalidad?					
17.	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa empleada en la municipalidad tiene una adecuada dirección?					
18.	¿Existe una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo?					

19.	¿El alcalde mantiene una comunicación activa con todos los funcionarios que pertenecen a la municipalidad?					
20.	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa, efectúa una retroalimentación a los funcionarios de la municipalidad?					
21.	¿Evalúan el desempeño de cada funcionario?					
Dimensión: Control						
22.	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa emplea un adecuado control de resultados?					
23.	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa emplea la comparación de resultados?					
24.	¿En la Municipalidad se efectúa el seguimiento de las actividades administrativas?					
25.	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa que se realiza en la Institución, proporciona indicadores de eficiencia favorables?					
26.	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa que se realiza en la Institución, proporciona indicadores de eficacia favorables?					
27.	¿Existe un control permanente de los indicadores de gestión?					
28.	¿Existe un encargado del control de actividades en la Municipalidad?					



**Cuestionario: Rendimiento laboral**

**Introducción:**

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021.

**Instrucción:**

Lee cada interrogante y de acuerdo a su criterio seleccione una alternativa del 1 al 5 de acuerdo a la escala. Se pide su total veracidad.

<b>Escala de instrumento</b>	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

<b>N°</b>	<b>Variable: Rendimiento Laboral</b>	<b>Escala de Medición</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Dimensión: Competencia laboral						
1.	¿Con qué frecuencia en la Municipalidad se logran los propósitos planteados?					
2.	¿Con qué habitualidad fomentan la competencia laboral en la municipalidad?					
3.	¿El trabajo con destrezas admite la ejecución de trabajos?					



4.	¿Los funcionarios municipales desarrollan actividades orientadas al logro?					
5.	¿Los funcionarios se orientan hacia los resultados?					
6.	¿Existe prioridad en las actividades por desarrollar en la municipalidad?					
7.	¿Considera que cuenta con las habilidades necesarias para el desarrollo de sus tareas laborales?					
Dimensión: Calidad laboral						
8.	¿Cumple con responsabilidad las labores en la Municipalidad Provincial de San Martín?					
9.	¿Los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su labor como profesional?					
10.	¿Mantiene la atención al momento de realizar sus actividades?					
11.	¿Con qué frecuencia su jefe superior presta atención a sus labores?					
12.	¿Considera que su trabajo es de calidad?					
13.	¿Se encuentra satisfecho con las actividades que desempeña en la Municipalidad Provincial de San Martín?					
14.	¿Se siente cómodo con los recursos que le proporciona la municipalidad para desempeñar sus tareas?					
Dimensión: Comportamientos contraproducentes						
15.	¿Se queja de asuntos sin importancia en el municipio donde labora?					
16.	¿Con que habitualidad existen problemas en la municipalidad?					
17.	¿Suele agrandar los problemas que se presentan en su trabajo?					
18.	¿Tiene facilidad para manejar y resolver los problemas laborales?					
19.	¿Comenta con algún tercero, aspectos negativos de su centro laboral?					
20.	¿Suele concentrarse en aspectos negativos del trabajo en vez de concentrarse en cosas positivas?					
21.	¿Brinda mayor importancia a cosas negativas en el trabajo?					

Dimensión: Eficiencia y Eficacia					
22.	¿Considera que sus compañeros utilizan de manera adecuada los recursos en el desarrollo de sus funciones?				
23.	¿Cumple con la totalidad de las actividades asignadas?				
24.	¿Usted, realiza un trabajo en equipo en las actividades asignadas?				
25.	¿El municipio reconoce el esfuerzo que realiza para el cumplimiento de actividades?				
26.	¿Prefiere el trabajo en equipo para avanzar con sus tareas asignadas?				
27.	¿Desarrolla actividades con total creatividad?				
28.	¿Se desarrollan actividades en base a mejoras de rendimiento?				

## Validación de instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE La Gestión administrativa y su relación con el rendimiento laboral

#### Variable 1: Gestión administrativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: PLANEACION</b>								
1	¿La Municipalidad Provincial de San Martín cuenta con objetivos definidos?	✓		✓		✓		
2	¿La Municipalidad Provincial de San Martín da a conocer a sus trabajadores los objetivos planteados?	✓		✓		✓		
3	¿La Municipalidad cuenta con políticas establecidas?	✓		✓		✓		
4	¿Las políticas municipales se encaminan a responder a las necesidades de la población?	✓		✓		✓		
5	¿La Municipalidad establece políticas en base a las funciones de los funcionarios?	✓		✓		✓		
6	¿Los planes que se proponen en la municipalidad son objetivas en el sentido de su cumplimiento?	✓		✓		✓		
7	¿La Municipalidad convoca a reuniones para establecer los planes de trabajo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN</b>								
8	¿La Municipalidad Provincial de San Martín selecciona el personal de acuerdo a los requisitos solicitados por el mismo?	✓		✓		✓		
9	¿La Municipalidad realiza convocatorias para selección de personal?	✓		✓		✓		
10	¿Con que frecuencia se hace uso del manual de funciones en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
11	¿Realizan revisiones periódicas con el fin de efectuar algún cambio en el manual de funciones?	✓		✓		✓		
12	¿Se asignan funciones de trabajo según el puesto de cada funcionario?	✓		✓		✓		
13	¿Con que frecuencia los funcionarios públicos mantienen un orden, puntualidad y trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
14	¿Se siente cómodo con las funciones que desempeña?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: DIRECCIÓN</b>								
15	¿Los directivos de la municipalidad imparten el liderazgo?	✓		✓		✓		
16	¿Fomentan el liderazgo entre los funcionarios de la municipalidad?	✓		✓		✓		
17	¿Con que frecuencia la Gestión Administrativa empleada en la municipalidad tiene una adecuada dirección?	✓		✓		✓		
18	¿Existe una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿El alcalde mantiene una comunicación activa con todos los funcionarios que pertenecen a la municipalidad?	✓		✓		✓		
20	¿Con que frecuencia la Gestión Administrativa, efectúa una retroalimentación a los funcionarios de la municipalidad?	✓		✓		✓		
21	¿Evalúan el desempeño de cada funcionario?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4: CONTROL</b>								
22	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa emplea un adecuado control de resultados?	✓		✓		✓		
23	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa emplea la comparación de resultados?	✓		✓		✓		
24	¿En la Municipalidad se efectúa el seguimiento de las actividades administrativas?	✓		✓		✓		
25	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa que se realiza en la Institución, proporciona indicadores de eficiencia favorables?	✓		✓		✓		
26	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa que se realiza en la Institución, proporciona indicadores de eficacia favorables?	✓		✓		✓		
27	¿Existe un control permanente de los indicadores de gestión?	✓		✓		✓		
28	¿Existe un encargado del control de actividades en la Municipalidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. e.p.c. Efraín Vásquez Ríos    DNI: 42359126

Especialidad del validador: Gestión Pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

08 de 106 del 2021

Mg. CPC, Efraín Vásquez Ríos  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma del Experto Informante.

**Variable 2: Rendimiento Laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: COMPETENCIA LABORAL</b>								
1	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se logran los propósitos planteados?	X		X		X		
2	¿Con qué habitualidad fomentan la competencia laboral en la municipalidad?	X		X		X		
3	¿El trabajo con destrezas admite la ejecución de trabajos?	X		X		X		
4	¿Los funcionarios municipales desarrollan actividades orientadas al logro?	X		X		X		
5	¿Los funcionarios se orientan hacia los resultados?	X		X		X		
6	¿Existe prioridad en las actividades por desarrollar en la municipalidad?	X		X		X		
7	¿Considera que cuenta con las habilidades necesarias para el desarrollo de sus tareas laborales?	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: CALIDAD LABORAL</b>								
8	¿Cumple con responsabilidad las labores en la Municipalidad Provincial de San Martín?	X		X		X		
9	¿Los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su labor como profesional?	X		X		X		
10	¿Mantiene la atención al momento de realizar sus actividades?	X		X		X		
11	¿Con que frecuencia su jefe superior presta atención a sus labores?	X		X		X		
12	¿Considera que su trabajo es de calidad?	X		X		X		
13	¿Se encuentra satisfecho con las actividades que desempeña en la Municipalidad Provincial de San Martín?	X		X		X		
14	¿Se siente cómodo con los recursos que le proporciona la municipalidad para desempeñar sus tareas?	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>								
15	¿Se queja de asuntos sin importancia en el municipio donde labora?	X		X		X		
16	¿Con que habitualidad existen problemas en la municipalidad?	X		X		X		
17	¿Suele agrandar los problemas que se presentan en su trabajo?	X		X		X		
18	¿Tiene facilidad para manejar y resolver los problemas laborales?	X		X		X		
19	¿Comenta con algún tercero aspectos negativos de su centro laboral?	X		X		X		
20	¿Suele concentrarse en aspectos negativos del trabajo en vez de concentrarse en cosas positivas?	X		X		X		
21	¿Brinda mayor importancia a cosas negativas en el trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: EFICIENCIA Y EFICACIA</b>								
22	¿Considera que sus compañeros utilizan de manera adecuada los recursos en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
23	¿Cumple con la totalidad de las actividades asignadas?	X		X		X		
24	¿Usted, realiza un trabajo en equipo en las actividades asignadas?	X		X		X		
25	¿El municipio reconoce el esfuerzo que realiza para el cumplimiento de actividades?	X		X		X		
26	¿Prefiere el trabajo en equipo para avanzar con sus tareas asignadas?	X		X		X		
27	¿Desarrolla actividades con total creatividad?	X		X		X		
28	¿Se desarrollan actividades en base a mejoras de rendimiento?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

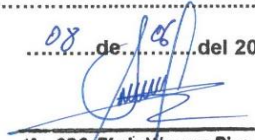
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... Mg. C.P.C. Efraín Vásquez Ríos ..... DNI: 42359126

Especialidad del validador: ..... Gestión Pública .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

08 de Julio del 2021



Mg. CPC, Efraín Vásquez Ríos  
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma del Experto Informante.

**Variable 1: Gestión administrativa**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: PLANEACION</b>								
1	¿La Municipalidad Provincial de San Martín cuenta con objetivos definidos?	✓		✓		✓		
2	¿La Municipalidad Provincial de San Martín da a conocer a sus trabajadores los objetivos planteados?	✓		✓		✓		
3	¿La Municipalidad cuenta con políticas establecidas?	✓		✓		✓		
4	¿Las políticas municipales se encaminan a responder a las necesidades de la población?	✓		✓		✓		
5	¿La Municipalidad establece políticas en base a las funciones de los funcionarios?	✓		✓		✓		
6	¿Los planes que se proponen en la municipalidad son objetivas en el sentido de su cumplimiento?	✓		✓		✓		
7	¿La Municipalidad convoca a reuniones para establecer los planes de trabajo?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN</b>								
8	¿La Municipalidad Provincial de San Martín selecciona el personal de acuerdo a los requisitos solicitados por el mismo?	✓		✓		✓		
9	¿La Municipalidad realiza convocatorias para selección de personal?	✓		✓		✓		
10	¿Con que frecuencia se hace uso del manual de funciones en la Municipalidad?	✓		✓		✓		
11	¿Realizan revisiones periódicas con el fin de efectuar algún cambio en el manual de funciones?	✓		✓		✓		
12	¿Se asignan funciones de trabajo según el puesto de cada funcionario?	✓		✓		✓		
13	¿Con que frecuencia los funcionarios públicos mantienen un orden, puntualidad y trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
14	¿Se siente cómodo con las funciones que desempeña?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: DIRECCIÓN</b>								
15	¿Los directivos de la municipalidad imparten el liderazgo?	✓		✓		✓		
16	¿Fomentan el liderazgo entre los funcionarios de la municipalidad?	✓		✓		✓		
17	¿Con que frecuencia la Gestión Administrativa empleada en la municipalidad tiene una adecuada dirección?	✓		✓		✓		
18	¿Existe una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
19	¿El alcalde mantiene una comunicación activa con todos los funcionarios que pertenecen a la municipalidad?	✓		✓		✓		
20	¿Con que frecuencia la Gestión Administrativa, efectúa una retroalimentación a los funcionarios de la municipalidad?	✓		✓		✓		
21	¿Evalúan el desempeño de cada funcionario?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4: CONTROL</b>								
22	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa emplea un adecuado control de resultados?	✓		✓		✓		
23	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa emplea la comparación de resultados?	✓		✓		✓		
24	¿En la Municipalidad se efectúa el seguimiento de las actividades administrativas?	✓		✓		✓		
25	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa que se realiza en la Institución, proporciona indicadores de eficiencia favorables?	✓		✓		✓		
26	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa que se realiza en la Institución, proporciona indicadores de eficacia favorables?	✓		✓		✓		
27	¿Existe un control permanente de los indicadores de gestión?	✓		✓		✓		
28	¿Existe un encargado del control de actividades en la Municipalidad?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... *Rosa Elena Cueto Orbe* ..... DNI: *0117140* .....

Especialidad del validador: ..... *Gestión Pública* .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

..... *08* de ..... *06* del 20*21* .....



.....  
**Mg. Rosa E. Cueto Orbe**  
**Cod. Mat. Contador 19 - 230**  
**D.N.I. 0117140**  
.....

Firma del Experto Informante.



**Variable 2: Rendimiento Laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: COMPETENCIA LABORAL</b>								
1	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se logran los propósitos planteados?	✓		✗		✗		
2	¿Con qué habitualidad fomentan la competencia laboral en la municipalidad?	✓		✗		✗		
3	¿El trabajo con destrezas admite la ejecución de trabajos?	✓		✗		✗		
4	¿Los funcionarios municipales desarrollan actividades orientadas al logro?	✓		✗		✗		
5	¿Los funcionarios se orientan hacia los resultados?	✓		✗		✗		
6	¿Existe prioridad en las actividades por desarrollar en la municipalidad?	✓		✗		✗		
7	¿Considera que cuenta con las habilidades necesarias para el desarrollo de sus tareas laborales?	✓		✗		✓		
<b>DIMENSION 2: CALIDAD LABORAL</b>								
8	¿Cumple con responsabilidad las labores en la Municipalidad Provincial de San Martín?	✓		✗		✗		
9	¿Los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su labor como profesional?	✓		✗		✓		
10	¿Mantiene la atención al momento de realizar sus actividades?	✓		✗		✗		
11	¿Con que frecuencia su jefe superior presta atención a sus labores?	✓		✗		✗		
12	¿Considera que su trabajo es de calidad?	✓		✗		✗		
13	¿Se encuentra satisfecho con las actividades que desempeña en la Municipalidad Provincial de San Martín?	✓		✗		✗		
14	¿Se siente cómodo con los recursos que le proporciona la municipalidad para desempeñar sus tareas?	✗		✗		✗		
<b>DIMENSION 3: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>								
15	¿Se queja de asuntos sin importancia en el municipio donde labora?	✗		✗		✗		
16	¿Con que habitualidad existen problemas en la municipalidad?	✗		✗		✗		
17	¿Suele agrandar los problemas que se presentan en su trabajo?	✗		✗		✗		
18	¿Tiene facilidad para manejar y resolver los problemas laborales?	✗		✓		✗		
19	¿Comenta con algún tercero aspectos negativos de su centro laboral?	✗		✗		✗		
20	¿Suele concentrarse en aspectos negativos del trabajo en vez de concentrarse en cosas positivas?	✗		✗		✗		
21	¿Brinda mayor importancia a cosas negativas en el trabajo?	✗		✗		✓		
<b>DIMENSION 4: EFICIENCIA Y EFICACIA</b>								
22	¿Considera que sus compañeros utilizan de manera adecuada los recursos en el desarrollo de sus funciones?	✓		✗		✓		
23	¿Cumple con la totalidad de las actividades asignadas?	✗		✗		✗		
24	¿Usted, realiza un trabajo en equipo en las actividades asignadas?	✓		✗		✓		
25	¿El municipio reconoce el esfuerzo que realiza para el cumplimiento de actividades?	✓		✗		✓		
26	¿Prefiere el trabajo en equipo para avanzar con sus tareas asignadas?	✓		✗		✓		
27	¿Desarrolla actividades con total creatividad?	✓		✗		✗		
28	¿Se desarrollan actividades en base a mejoras de rendimiento?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rosa Elena Cueto Orbe ..... DNI: 01117140 .....

Especialidad del validador: Gestión Pública .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

08 de 06 del 2021

  
.....  
**Mg. Rosa E. Cueto Orbe**  
Cod. Mat. Contador 19 - 230  
D.N.I. 01117140

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Variable 1: Gestión administrativa**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: PLANEACION</b>							
1	¿La Municipalidad Provincial de San Martín cuenta con objetivos definidos?	X		X		X		
2	¿La Municipalidad Provincial de San Martín da a conocer a sus trabajadores los objetivos planteados?	X		X		X		
3	¿La Municipalidad cuenta con políticas establecidas?	X		X		X		
4	¿Las políticas municipales se encaminan a responder a las necesidades de la población?	X		X		X		
5	¿La Municipalidad establece políticas en base a las funciones de los funcionarios?	X		X		X		
6	¿Los planes que se proponen en la municipalidad son objetivas en el sentido de su cumplimiento?	X		X		X		
7	¿La Municipalidad convoca a reuniones para establecer los planes de trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN</b>							
8	¿La Municipalidad Provincial de San Martín selecciona el personal de acuerdo a los requisitos solicitados por el mismo?	X		X		X		
9	¿La Municipalidad realiza convocatorias para selección de personal?	X		X		X		
10	¿Con que frecuencia se hace uso del manual de funciones en la Municipalidad?	X		X		X		
11	¿Realizan revisiones periódicas con el fin de efectuar algún cambio en el manual de funciones?	X		X		X		
12	¿Se asignan funciones de trabajo según el puesto de cada funcionario?	X		X		X		
13	¿Con que frecuencia los funcionarios públicos mantienen un orden, puntualidad y trabajo en equipo?	X		X		X		
14	¿Se siente cómodo con las funciones que desempeña?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: DIRECCIÓN</b>							
15	¿Los directivos de la municipalidad imparten el liderazgo?	X		X		X		
16	¿Fomentan el liderazgo entre los funcionarios de la municipalidad?	X		X		X		
17	¿Con que frecuencia la Gestión Administrativa empleada en la municipalidad tiene una adecuada dirección?	X		X		X		
18	¿Existe una adecuada comunicación entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
19	¿El alcalde mantiene una comunicación activa con todos los funcionarios que pertenecen a la municipalidad?	X		X		X		
20	¿Con que frecuencia la Gestión Administrativa, efectúa una retroalimentación a los funcionarios de la municipalidad?	X		X		X		
21	¿Evalúan el desempeño de cada funcionario?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: CONTROL</b>							
22	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa emplea un adecuado control de resultados?	X		X		X		
23	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa emplea la comparación de resultados?	X		X		X		
24	¿En la Municipalidad se efectúa el seguimiento de las actividades administrativas?	X		X		X		
25	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa que se realiza en la Institución, proporciona indicadores de eficiencia favorables?	X		X		X		
26	¿Con qué frecuencia la Gestión Administrativa que se realiza en la Institución, proporciona indicadores de eficacia favorables?	X		X		X		
27	¿Existe un control permanente de los indicadores de gestión?	X		X		X		
28	¿Existe un encargado del control de actividades en la Municipalidad?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Panduro Pinedo Cristie Wendy Elionor   DNI: 43162288

Especialidad del validador: Gestión Pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

03 de 06 del 2021

  
-----  
Mg. Cristie Wendy Elionor Panduro Pinedo  
CONTADOR  
Matricula N° 19-1001  
-----

Firma del Experto Informante.

**Variable 2: Rendimiento Laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: COMPETENCIA LABORAL</b>								
1	¿Con que frecuencia en la Municipalidad se logran los propósitos planteados?	✓		✗		✗		
2	¿Con qué habitualidad fomentan la competencia laboral en la municipalidad?	✓		✗		✗		
3	¿El trabajo con destrezas admite la ejecución de trabajos?	✓		✗		✗		
4	¿Los funcionarios municipales desarrollan actividades orientadas al logro?	✗		✗		✗		
5	¿Los funcionarios se orientan hacia los resultados?	✓		✗		✓		
6	¿Existe prioridad en las actividades por desarrollar en la municipalidad?	✓		✗		✗		
7	¿Considera que cuenta con las habilidades necesarias para el desarrollo de sus tareas laborales?	✗		✗		✓		
<b>DIMENSION 2: CALIDAD LABORAL</b>								
8	¿Cumple con responsabilidad las labores en la Municipalidad Provincial de San Martín?	✗		✓		✗		
9	¿Los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su labor como profesional?	✓		✗		✓		
10	¿Mantiene la atención al momento de realizar sus actividades?	✓		✓		✓		
11	¿Con que frecuencia su jefe superior presta atención a sus labores?	✗		✗		✗		
12	¿Considera que su trabajo es de calidad?	✗		✗		✓		
13	¿Se encuentra satisfecho con las actividades que desempeña en la Municipalidad Provincial de San Martín?	✗		✓		✗		
14	¿Se siente cómodo con los recursos que le proporciona la municipalidad para desempeñar sus tareas?	✓		✗		✓		
<b>DIMENSION 3: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>								
15	¿Se queja de asuntos sin importancia en el municipio donde labora?	✓		✗		✓		
16	¿Con que habitualidad existen problemas en la municipalidad?	✓		✗		✗		
17	¿Suele agrandar los problemas que se presentan en su trabajo?	✓		✗		✗		
18	¿Tiene facilidad para manejar y resolver los problemas laborales?	✓		✗		✗		
19	¿Comenta con algún tercero aspectos negativos de su centro laboral?	✗		✗		✗		
20	¿Suele concentrarse en aspectos negativos del trabajo en vez de concentrarse en cosas positivas?	✓		✗		✓		
21	¿Brinda mayor importancia a cosas negativas en el trabajo?	✓		✗		✗		
<b>DIMENSION 4: EFICIENCIA Y EFICACIA</b>								
22	¿Considera que sus compañeros utilizan de manera adecuada los recursos en el desarrollo de sus funciones?	✓		✗		✓		
23	¿Cumple con la totalidad de las actividades asignadas?	✗		✓		✓		
24	¿Usted, realiza un trabajo en equipo en las actividades asignadas?	✗		✓		✗		
25	¿El municipio reconoce el esfuerzo que realiza para el cumplimiento de actividades?	✗		✓		✓		
26	¿Prefiere el trabajo en equipo para avanzar con sus tareas asignadas?	✓		✗		✓		
27	¿Desarrolla actividades con total creatividad?	✓		✗		✗		
28	¿Se desarrollan actividades en base a mejoras de rendimiento?	✓		✗		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Panduro Pinedo Cristie Wendy Elinor ..... DNI: 43162288 .....

Especialidad del validador: Gestión Pública .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

08 de 06 del 2021

  
.....  
Mg. Cristie Wendy Elinor Panduro Pinedo  
CONTADOR  
----- Matrícula N° 19-1601 -----

**Firma del Experto Informante.**

## Base de datos estadísticos

### Variable I: Gestión administrativa

	Dimensión: Planeación							D1	Dimensión: Organización						D2	Dimensión: Dirección						D3	Dimensión: Control								D4	VI	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P8	P9	P10	P11	P12	P13		P14	P15	P16	P17	P18	P19		P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27			P28
P1	1	2	2	3	2	2	1	13	3	1	3	3	2	1	3	16	1	1	2	1	1	1	2	9	1	2	2	1	1	3	1	11	49
P2	4	4	4	4	3	3	4	26	4	3	4	4	4	3	4	26	3	3	4	4	3	3	4	24	4	4	4	4	3	4	4	27	103
P3	2	1	2	4	3	1	3	16	4	1	4	4	2	3	4	22	2	2	2	3	3	1	1	14	2	3	2	1	3	4	3	18	70
P4	2	1	2	3	1	1	2	12	3	1	3	3	1	1	3	15	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	2	3	2	12	52
P5	1	1	2	3	1	2	3	13	3	1	3	3	1	2	3	16	2	2	3	2	1	3	3	16	2	1	2	3	2	3	1	14	59
P6	1	2	1	3	2	1	1	11	3	2	3	3	2	2	3	18	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	1	1	2	3	1	11	54
P7	2	2	3	3	2	3	3	18	3	3	3	3	1	3	3	19	3	2	2	2	3	1	2	15	2	3	1	2	3	3	2	16	68
P8	4	4	5	5	5	4	4	31	5	4	5	5	4	4	5	32	5	4	4	5	4	3	5	30	5	5	5	4	4	5	4	32	125
P9	3	5	3	4	5	3	5	28	4	4	4	4	5	4	4	29	5	3	5	4	5	4	5	31	5	3	5	5	4	4	5	31	119
P10	3	3	1	2	3	3	1	16	1	1	2	1	1	1	3	10	2	1	1	1	1	2	5	13	5	5	4	2	3	4	3	26	65
P11	2	3	3	4	4	2	2	20	4	3	4	4	4	2	4	25	2	2	4	3	3	4	4	22	2	4	4	2	2	4	4	22	89
P12	2	1	3	3	3	1	1	14	3	2	3	3	1	3	3	18	3	2	2	1	3	3	3	17	2	3	3	1	3	3	3	18	67
P13	4	4	5	3	4	4	4	28	3	5	3	3	2	4	3	23	5	2	2	2	2	4	2	19	3	5	4	5	4	5	4	30	100
P14	2	2	1	3	3	1	3	15	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	1	1	2	1	14	2	2	1	2	2	3	3	15	64
P15	2	4	2	4	3	3	4	22	4	3	4	4	3	4	4	26	3	3	4	2	4	4	3	23	3	3	4	3	4	4	2	23	94
P16	5	3	2	3	5	2	5	25	3	3	3	3	2	4	3	21	1	3	5	4	5	3	2	23	3	5	5	4	5	4	5	31	100
P17	1	1	2	3	2	1	2	12	3	2	3	3	2	2	3	18	1	2	2	1	1	1	2	10	2	1	1	2	2	3	1	12	52
P18	1	1	2	3	1	2	1	11	3	1	3	3	2	1	3	16	1	1	1	2	1	1	1	8	2	2	1	1	1	3	2	12	47
P19	1	2	2	4	1	2	2	14	4	1	4	4	1	2	4	20	1	1	2	2	1	1	1	9	1	1	1	2	2	4	1	12	55
P20	3	1	2	3	2	2	1	14	3	1	3	3	1	2	3	16	1	3	3	3	3	3	1	17	3	2	1	2	1	3	3	15	62
P21	4	2	3	4	4	2	4	23	4	3	4	4	3	3	4	25	3	2	2	4	3	3	2	19	4	3	3	4	2	4	4	24	91
P22	5	5	5	4	5	5	4	33	4	4	4	4	5	4	4	29	4	5	5	5	5	5	4	33	4	4	5	4	5	4	4	30	125
P23	3	4	4	4	2	2	3	22	4	2	2	4	4	3	4	23	4	4	3	4	2	2	3	22	3	4	3	3	3	4	2	22	89
P24	2	2	1	3	3	1	3	15	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	1	1	2	1	14	2	2	1	2	2	3	3	15	91
P25	1	1	1	3	2	2	2	12	3	2	3	3	2	2	3	18	3	1	2	1	3	1	2	13	2	2	3	3	3	3	1	17	60
P26	3	4	3	4	4	4	3	25	4	4	4	4	4	2	4	26	4	2	4	2	2	3	2	19	2	2	4	4	4	4	2	22	92
P27	5	4	4	4	4	4	4	29	4	5	4	4	4	5	4	30	5	4	5	5	4	5	4	32	4	4	4	4	5	4	4	29	120
P28	2	3	3	3	4	4	2	21	3	3	3	3	4	3	3	22	2	4	3	4	2	4	2	21	3	2	4	2	3	3	3	20	84
P29	3	4	4	4	2	2	4	23	4	3	4	4	4	3	4	26	2	2	3	4	2	4	2	19	3	2	3	2	2	4	2	18	86

<b>P30</b>	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	5	5	5	4	5	33	5	4	4	4	4	4	4	29	5	5	4	4	5	5	4	32	128
<b>P31</b>	5	4	5	5	5	4	4	32	5	5	5	5	4	4	5	33	4	4	5	5	5	4	5	32	5	5	4	5	4	5	5	33	130
<b>P32</b>	3	5	5	5	5	3	4	30	5	4	5	5	5	4	5	33	3	5	3	3	5	4	5	28	3	4	5	3	4	5	5	29	120
<b>P33</b>	2	2	3	4	4	2	2	19	4	2	4	4	4	3	4	25	3	3	2	4	2	3	4	21	2	2	4	4	4	4	3	23	88
<b>P34</b>	2	2	2	3	2	2	4	17	3	2	3	3	1	2	3	17	1	4	4	1	4	2	2	18	2	1	4	4	2	3	2	18	70
<b>P35</b>	2	1	1	3	3	3	2	15	3	2	3	3	1	3	3	18	1	3	3	3	1	3	3	17	2	2	3	3	1	3	1	15	65
<b>P36</b>	4	4	4	4	4	5	4	29	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	5	4	5	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	118
<b>P37</b>	4	4	5	4	5	5	5	32	4	4	4	4	5	4	4	29	5	5	5	5	5	4	5	34	5	4	4	4	5	4	5	31	126
<b>P38</b>	2	2	2	2	2	2	1	13	1	1	2	2	1	1	1	9	1	2	1	1	1	2	4	12	4	4	4	5	4	4	5	30	64
<b>P39</b>	1	2	1	3	1	1	1	10	3	2	3	3	1	2	3	17	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	1	2	3	2	14	54
<b>P40</b>	4	3	4	5	4	4	2	26	3	4	3	4	5	4	3	26	4	3	4	4	3	3	2	23	4	3	4	4	3	3	4	25	100
<b>P41</b>	4	5	4	4	4	4	4	29	4	5	4	4	5	5	4	31	5	5	4	4	4	5	5	32	4	5	4	5	4	4	5	31	123
<b>P42</b>	1	1	1	3	2	3	1	12	3	3	3	3	2	1	3	18	2	1	1	2	3	3	3	15	3	1	2	2	3	3	1	15	60
<b>P43</b>	3	5	4	4	4	5	3	28	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	5	5	5	5	32	5	4	4	5	3	4	3	28	117
<b>P44</b>	1	2	2	3	2	2	2	14	3	1	3	3	1	2	3	16	2	2	1	1	1	1	1	9	2	2	2	2	2	3	1	14	53
<b>P45</b>	5	4	2	3	4	4	4	26	4	3	4	3	4	4	3	25	4	3	4	3	4	2	3	23	4	4	3	4	3	4	4	26	100
<b>P46</b>	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	4	4	4	4	30	4	5	4	4	5	4	4	30	118
<b>P47</b>	4	4	4	4	5	4	4	29	4	5	4	4	5	4	4	30	3	5	3	3	4	5	3	26	4	5	5	3	4	4	5	30	115
<b>P48</b>	5	3	5	4	4	5	5	31	4	3	4	4	4	3	4	26	5	5	4	4	5	4	3	30	4	5	3	5	3	4	3	27	114
<b>P49</b>	2	3	3	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	2	4	26	4	2	2	3	3	4	2	20	2	3	3	2	2	4	2	18	86
<b>P50</b>	2	1	2	3	2	1	2	13	3	1	3	3	1	2	3	16	1	2	1	1	1	2	1	9	1	1	1	1	1	3	1	9	47
<b>P51</b>	2	2	2	3	3	3	1	16	3	2	3	3	1	3	3	18	1	3	2	1	1	3	3	14	3	1	2	2	2	3	3	16	64
<b>P52</b>	5	5	4	4	4	5	5	32	4	5	4	4	5	4	4	30	4	4	5	5	4	4	5	31	4	4	4	5	4	4	5	30	123
<b>P53</b>	2	1	3	3	2	2	1	14	3	1	3	3	2	1	3	16	2	1	3	2	2	3	3	16	3	2	1	3	1	3	3	16	62
<b>P54</b>	3	3	3	4	3	5	5	26	3	2	5	3	4	4	3	24	3	4	3	3	4	2	4	23	4	4	3	4	4	3	5	27	100
<b>P55</b>	2	1	1	3	2	2	2	13	3	2	3	3	1	2	3	17	2	1	2	2	2	1	2	12	1	2	2	1	2	3	2	13	55
<b>P56</b>	5	5	4	4	5	5	4	32	4	4	4	4	5	5	4	30	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	4	5	4	4	32	128
<b>P57</b>	1	1	2	3	1	2	1	11	3	1	3	3	2	1	3	16	1	1	1	2	1	1	1	8	2	2	1	1	1	3	2	12	102
<b>P58</b>	3	2	1	3	1	2	3	15	3	1	3	3	2	3	3	18	3	1	3	3	3	3	3	19	1	2	2	3	3	3	2	16	68
<b>P59</b>	2	3	4	3	4	3	2	21	3	4	3	3	3	5	3	24	4	3	4	2	5	3	2	23	2	3	4	4	3	3	3	22	90
<b>P60</b>	1	2	2	3	1	2	1	12	3	1	3	3	1	1	3	15	1	2	2	1	2	1	1	10	1	2	1	2	2	3	2	13	50
<b>P61</b>	1	1	2	2	2	2	2	12	3	2	3	3	2	2	3	18	3	1	2	3	3	3	2	17	2	2	3	3	3	3	1	17	103
<b>P62</b>	2	2	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	2	3	4	25	2	3	3	2	3	3	3	19	4	4	3	2	4	4	2	23	89
<b>P63</b>	4	5	5	4	5	5	4	32	4	4	4	4	4	5	4	29	4	5	5	4	4	4	4	30	5	5	5	4	5	4	4	32	123
<b>P64</b>	5	5	3	5	5	5	3	31	5	5	5	5	5	3	5	33	5	4	3	4	3	5	5	29	5	3	4	3	3	5	3	26	119
<b>P65</b>	4	4	5	3	4	3	2	25	3	4	3	3	4	5	3	25	5	3	3	3	3	3	4	24	4	4	4	3	4	3	4	26	100
<b>P66</b>	2	1	3	3	2	2	1	14	3	1	3	3	2	1	3	16	2	1	3	2	2	3	3	16	3	2	1	3	1	3	3	16	101
<b>P67</b>	1	2	1	3	1	2	1	11	3	2	3	3	1	1	3	16	2	2	2	2	2	2	1	13	2	1	2	2	1	3	1	12	52



<b>P68</b>	4	2	4	4	4	4	4	26	3	4	5	4	5	4	3	28	4	5	5	4	4	5	3	30	4	4	4	5	5	4	5	31	115
<b>P69</b>	2	3	3	4	2	2	3	19	4	3	4	4	4	3	4	26	2	3	3	2	4	3	4	21	4	4	3	3	4	4	2	24	90
<b>P70</b>	5	4	5	4	4	5	5	32	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	5	5	5	4	33	5	4	5	5	5	4	5	33	126
<b>P71</b>	2	4	4	4	2	3	4	23	4	4	4	4	2	3	4	25	3	3	3	2	4	2	2	19	2	4	2	2	4	4	2	20	87
<b>P72</b>	3	1	2	3	2	2	2	15	3	2	3	3	1	3	3	18	1	1	2	3	2	3	1	13	1	1	1	2	1	3	3	12	58
<b>P73</b>	2	2	2	3	1	1	1	12	3	2	3	3	1	1	3	16	2	2	1	2	1	2	1	11	1	1	1	2	1	3	2	11	50
<b>P74</b>	3	5	3	4	3	3	5	26	4	5	4	4	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	27	3	5	4	3	3	4	4	26	107
<b>P75</b>	1	1	2	3	2	1	2	12	3	2	3	3	2	1	3	17	1	1	1	1	2	1	2	9	2	1	1	1	2	3	1	11	49
<b>P76</b>	1	1	3	3	1	1	3	13	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	2	2	3	18	2	2	2	2	1	3	1	13	64
<b>P77</b>	4	5	5	4	5	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	5	4	4	4	4	29	118
<b>P78</b>	5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	5	5	5	5	5	34	4	4	5	4	5	4	4	30	5	5	4	4	4	5	5	32	130
<b>P79</b>	1	3	3	3	2	3	2	17	3	3	3	3	2	1	3	18	3	3	2	2	2	1	1	14	1	2	3	3	1	3	1	14	63
<b>P80</b>	3	4	4	3	3	4	3	24	3	4	4	4	4	4	3	26	4	4	3	4	4	4	3	26	4	3	4	4	4	4	4	27	103
<b>P81</b>	1	1	2	3	1	1	2	11	3	2	3	3	1	1	3	16	2	2	2	2	1	2	1	12	2	2	2	2	2	3	2	15	54
<b>P82</b>	1	2	1	3	2	1	2	12	3	2	3	3	1	1	3	16	2	2	2	2	2	2	1	13	1	1	1	2	2	3	2	12	53
<b>P83</b>	1	1	1	3	1	1	2	10	3	1	3	3	1	2	3	16	2	2	2	1	2	1	2	12	2	2	1	2	2	3	2	14	52
<b>P84</b>	3	2	3	3	1	2	1	15	3	3	3	3	1	2	3	18	1	3	3	3	2	2	3	17	3	2	1	1	3	3	3	16	66
<b>P85</b>	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	2	3	3	2	20	3	4	2	4	4	4	2	23	97
<b>P86</b>	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	5	5	30	4	5	4	5	4	5	5	32	131
<b>P87</b>	4	4	4	4	3	2	4	25	4	2	4	4	2	3	4	23	3	3	2	2	4	4	4	22	3	4	3	3	4	4	3	24	94
<b>P88</b>	1	2	2	3	2	3	1	14	3	3	3	3	2	3	3	20	2	2	2	3	2	3	2	16	2	2	1	2	1	3	3	14	64
<b>P89</b>	4	4	5	5	4	5	3	30	5	4	5	5	3	4	5	31	5	5	4	5	5	3	3	30	5	4	3	3	5	5	4	29	120
<b>P90</b>	4	5	4	4	5	5	5	32	3	4	3	5	4	3	3	25	3	4	5	3	4	5	3	27	3	3	3	5	4	3	4	25	109
<b>P91</b>	3	2	3	3	1	1	3	16	3	3	3	3	1	2	3	18	3	3	3	3	2	1	1	16	2	3	2	1	1	3	2	14	64
<b>P92</b>	2	2	1	3	3	2	3	16	3	3	3	3	1	2	3	18	2	3	2	2	1	2	1	13	1	1	1	3	2	3	3	14	61
<b>P93</b>	3	4	2	3	4	2	4	22	3	4	3	3	3	4	3	23	2	2	3	4	3	3	2	19	2	2	4	4	4	3	3	22	86
<b>P94</b>	4	4	4	3	2	4	3	24	3	3	3	3	4	3	3	22	4	4	3	2	3	2	3	21	3	2	3	4	3	3	3	21	88
<b>P95</b>	4	3	5	5	5	4	5	31	5	4	5	5	4	3	5	31	5	4	5	4	3	3	5	29	4	5	3	4	4	5	4	29	120
<b>P96</b>	2	2	2	4	2	4	2	18	4	4	4	4	2	4	4	26	2	2	3	2	3	4	4	20	4	3	4	4	4	4	2	25	89
<b>P97</b>	5	5	4	4	5	4	5	32	4	4	4	4	4	5	4	29	3	5	3	3	4	3	4	25	5	5	5	3	5	4	4	31	117
<b>P98</b>	2	3	3	3	1	2	3	17	3	1	3	3	3	1	3	17	3	1	1	1	2	1	1	10	2	3	1	3	1	3	3	16	60
<b>P99</b>	2	2	2	3	2	2	1	14	3	1	3	3	2	2	3	17	2	1	1	1	2	2	2	11	2	2	2	2	3	3	3	17	103
<b>P100</b>	2	3	2	3	1	3	1	15	3	2	3	3	2	3	3	19	3	3	2	3	1	3	2	17	1	2	2	3	1	3	1	13	48
<b>P101</b>	1	1	2	3	2	2	1	12	3	1	3	3	1	2	3	16	1	2	1	1	1	1	2	9	1	1	1	2	1	3	2	11	103
<b>P102</b>	1	1	1	3	2	1	1	10	3	2	3	3	1	1	3	16	2	2	2	1	1	1	2	11	1	1	1	2	2	3	1	11	48
<b>P103</b>	2	3	2	3	1	3	1	15	3	2	3	3	2	3	3	19	3	3	2	3	1	3	2	17	1	2	2	3	1	3	1	13	64
<b>P104</b>	2	2	2	4	3	3	3	19	4	3	4	4	3	2	4	24	3	3	2	3	2	3	4	20	2	3	2	3	4	4	4	22	85
<b>P105</b>	4	5	5	4	5	5	5	33	4	5	4	4	5	4	4	30	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	5	4	5	4	4	30	123

<b>P106</b>	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	5	4	4	29	5	5	4	5	4	4	5	32	5	4	4	5	5	4	4	31	121
<b>P107</b>	3	5	5	5	4	4	3	29	5	3	5	5	5	4	5	32	3	4	4	3	4	3	3	24	3	5	4	4	3	5	4	28	113
<b>P108</b>	4	5	5	4	5	5	4	32	4	5	4	4	4	5	4	30	5	5	4	5	4	5	4	32	4	5	4	4	5	4	5	31	125
<b>P109</b>	3	3	1	3	3	1	2	16	3	3	3	3	3	2	3	20	3	1	1	2	2	1	3	13	3	2	1	3	2	3	3	17	66
<b>P110</b>	3	2	1	3	3	3	1	16	3	3	3	3	1	2	3	18	3	1	2	2	2	2	3	15	2	1	1	2	2	3	3	14	63
<b>P111</b>	1	2	2	3	1	2	1	12	3	1	3	3	1	1	3	15	2	1	1	2	1	2	2	11	1	1	2	1	1	3	1	10	64
<b>P112</b>	1	1	2	3	1	1	2	11	3	1	3	3	2	2	3	17	1	2	2	2	1	1	2	11	2	1	2	2	1	3	2	13	52
<b>P113</b>	1	1	1	3	2	2	2	12	3	1	3	3	2	2	3	17	2	1	2	2	2	1	1	11	2	1	2	2	2	3	2	14	54
<b>P114</b>	3	4	3	3	2	2	4	21	3	4	3	3	2	2	3	20	2	3	2	3	4	4	3	21	4	4	3	3	4	3	2	23	85
<b>P115</b>	5	5	5	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	5	4	29	4	5	4	5	4	4	4	30	4	5	5	5	4	4	5	32	122
<b>P116</b>	2	3	2	3	1	3	1	15	3	2	3	3	2	3	3	19	3	3	2	3	1	3	2	17	1	2	2	3	1	3	1	13	103
<b>P117</b>	3	4	3	5	3	5	4	27	3	3	3	3	4	4	3	23	3	4	4	4	4	3	4	26	2	3	4	4	4	4	5	26	102
<b>P118</b>	3	4	4	3	3	3	3	23	5	4	4	4	3	3	3	26	4	3	3	3	4	3	4	24	4	4	3	3	4	4	3	25	98
<b>P119</b>	2	2	1	2	3	2	1	13	5	4	4	2	3	1	1	20	2	3	2	2	2	1	3	15	5	5	4	1	3	4	4	26	74
<b>P120</b>	3	4	4	3	3	3	3	23	5	4	4	4	3	3	3	26	4	3	3	3	4	3	4	24	4	4	3	3	4	4	3	25	98
<b>P121</b>	2	1	3	1	2	2	1	12	5	4	5	4	3	2	2	25	2	1	2	2	2	1	4	14	4	4	2	1	4	4	4	23	74

## Variable II: Rendimiento laboral

	Dimensión: Competencia laboral							Dimensión: Calidad laboral							Dimensión: Comportamientos contraproducentes							Dimensión: Eficiencia y Eficacia								VII
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28		
<b>P1</b>	3	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	1	3	51		
<b>P2</b>	5	5	5	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	110	
<b>P3</b>	5	5	5	4	2	3	4	3	5	4	4	2	4	4	3	4	4	3	5	4	2	1	1	3	2	2	2	3	93	
<b>P4</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	5	5	2	71	
<b>P5</b>	3	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	3	4	4	3	3	5	5	3	64	
<b>P6</b>	5	5	5	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	112	
<b>P7</b>	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	97	
<b>P8</b>	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	1	2	3	3	1	1	92	
<b>P9</b>	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	92	
<b>P10</b>	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	106	
<b>P11</b>	3	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	3	4	2	4	2	4	5	5	4	5	5	5	4	99	
<b>P12</b>	3	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	5	5	3	5	5	5	3	5	70	
<b>P13</b>	5	5	5	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	110	
<b>P14</b>	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	83	
<b>P15</b>	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	1	1	1	3	1	1	2	3	74	
<b>P16</b>	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	3	1	2	2	3	103	
<b>P17</b>	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	83	
<b>P18</b>	3	3	2	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	3	4	4	4	2	4	64	
<b>P19</b>	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	4	4	4	5	4	4	5	64	
<b>P20</b>	3	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	5	5	5	4	2	3	4	3	65	
<b>P21</b>	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	5	5	5	4	2	3	4	3	96	
<b>P22</b>	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	120	
<b>P23</b>	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	2	3	107	
<b>P24</b>	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	5	5	5	4	2	3	4	3	89	
<b>P25</b>	1	1	1	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	4	4	2	4	4	4	2	3	70	
<b>P26</b>	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	101	
<b>P27</b>	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	100	
<b>P28</b>	2	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	1	2	80	
<b>P29</b>	3	4	4	4	2	2	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	89	
<b>P30</b>	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	120	
<b>P31</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	129	

<b>P32</b>	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	119					
<b>P33</b>	2	2	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	89			
<b>P34</b>	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	3	3	1	2	3	1	1	4	4	4	4	5	4	4	5	74	
<b>P35</b>	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	1	100	
<b>P36</b>	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	101
<b>P37</b>	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	120
<b>P38</b>	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	5	114
<b>P39</b>	1	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2	4	65	
<b>P40</b>	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	2	2	3	3	1	2	102	
<b>P41</b>	3	3	5	2	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	2	5	4	5	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	103
<b>P42</b>	1	1	1	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	4	4	4	4	5	4	4	5	74
<b>P43</b>	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	108
<b>P44</b>	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2	3	3	1	1	47
<b>P45</b>	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	116
<b>P46</b>	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	5	3	4	5	2	4	100	
<b>P47</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	119
<b>P48</b>	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	1	2	2	3	3	3	3	3	3	104
<b>P49</b>	2	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	88
<b>P50</b>	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	69
<b>P51</b>	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	1	1	65	
<b>P52</b>	3	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	3	4	2	4	59
<b>P53</b>	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	114
<b>P54</b>	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	3	3	4	110
<b>P55</b>	2	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	75
<b>P56</b>	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	1	2	2	3	3	3	3	3	111
<b>P57</b>	3	4	4	3	3	5	5	3	5	3	4	3	4	3	3	5	5	3	5	3	2	1	1	3	1	3	3	2	92	
<b>P58</b>	3	2	1	3	1	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	80
<b>P59</b>	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	1	2	3	2	3	3	1	100	
<b>P60</b>	1	2	2	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	3	1	1	3	1	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	72
<b>P61</b>	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	5	110	
<b>P62</b>	2	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	97
<b>P63</b>	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	121
<b>P64</b>	4	3	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	3	2	4	103
<b>P65</b>	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	2	2	4	4	4	115	



<b>P104</b>	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	1	3	2	3	3	3	3	2	111
<b>P105</b>	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	89
<b>P106</b>	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	121
<b>P107</b>	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	1	2	1	1	1	3	2	1	103
<b>P108</b>	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	112
<b>P109</b>	3	2	1	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	1	2	3	3	1	4	4	5	4	4	4	4	5	81
<b>P110</b>	2	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	2	2	4	4	4	91
<b>P111</b>	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	65
<b>P112</b>	3	3	1	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	2	54
<b>P113</b>	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	95
<b>P114</b>	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	1	2	3	3	1	1	104
<b>P115</b>	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	103
<b>P116</b>	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	117
<b>P117</b>	c	3	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	2	3	4	3	3	4	106
<b>P118</b>	2	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	100
<b>P119</b>	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	1	2	2	3	3	3	3	3	107
<b>P120</b>	2	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	101
<b>P121</b>	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	116

# Carta de presentación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 14 de Junio de 2021

**Carta P. 219-2021-UCV-EPG-SP**

Arq.  
TEDY DEL AGUILA GRONERTH  
ALCALDE  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **TENAZOA HUAMÁN, RAMIRO**; identificado(a) con DNI/CE N° 45965561 y código de matrícula N° 7000825600; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

## **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN, PERIODO 2021**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Autorización para uso del nombre Institucional



**mpsm** MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE SAN MARTÍN  
TARAPOTO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

### CONSTANCIA

Por el presente documento hago constar que el Sr. Ramiro Tenazoa Huamán, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima Norte, de Maestría en Gestión Pública, viene realizando el estudio de investigación titulado “Gestión administrativa y rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021” para optar el grado de Maestro.

Se expide la presente constancia al interesado para los fines académicos.

Atentamente:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN  
TARAPOTO  
Mg. TEDY DEL AGUILA GRONERTH  
ALCALDE

Tarapoto 21 de junio de 2021



## Consentimiento informado

### Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Ramiro Tenazoa Huamán, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2021

Si Ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responde un/ unos cuestionarios de 28 preguntas..... Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntarias. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a ....., al teléfono ..... o correo.....

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Nombre del autor.....

Firma del autor.....

Yo acepto \_\_\_\_\_ preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida  
.....

---

Firma y nombre del participante