



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de
la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de
Manantay – 2021**

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

AUTOR:

Ayllon Chavez, Jose Augusto (ORCID: 0000-0002-7482-4892)

ASESOR:

Dr. Rios Rios, Segundo Waldemar (ORCID: 0000-0003-1202-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ
2021

DEDICATORIA

En primer lugar a Dios, a mis padres Flor y Guillermo, a mi esposa Lila, mis hijos Dayanna y Thiago, por el apoyo incondicional y ser siempre parte de mis logros.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, al Doctor Ríos Ríos, Segundo Waldermar, por su compromiso, paciencia y sobre todo por sus enseñanzas. Así mismo a todas aquellas personas que me brindaron su apoyo para la culminación de este proyecto.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Operacionalización de variables.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tipo y Diseño de Investigación.....	13
Tabla 2 Operacionalización de la Variable Gestión Administrativa	14
Tabla 3 Operacionalización de la Variable Desempeño Laboral	15
Tabla 4 Población del Estudio	16
Tabla 5 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	17
Tabla 6 Número de Expertos Validadores	17
Tabla 7 Confiabilidad Gestión Administrativa	18
Tabla 8 Confiabilidad Desempeño Laboral.....	18
Tabla 9 Confiabilidad de Instrumento	19
Tabla 10 Frecuencia: Variable Gestión administrativa.....	22
Tabla 11 Frecuencia: Dimensión Planeamiento	21
Tabla 12 Frecuencia: Dimensión Organización	22
Tabla 13 Frecuencia: Dimensión Dirección	23
Tabla 14 Frecuencia: Dimensión Control	24
Tabla 15 Frecuencia: Variable Desempeño Laboral.....	25
Tabla 16 Frecuencia: Dimensión Responsabilidad.....	26
Tabla 17 Frecuencia: Dimensión Desempeño de Puesto	30
Tabla 18 Frecuencia: Dimensión Compromiso Institucional	31
Tabla 19 Frecuencia: Dimensión Recompensas	29
Tabla 20 Variable: Gestión Administrativa.....	29
Tabla 21 Dimensión Planeamiento.....	29
Tabla 22 Dimensión Organización	29
Tabla 23 Dimensión Dirección	29

Tabla 24 Dimensión Control	29
Tabla 25 Variable desempeño laboral	29
Tabla 26 Dimensión Responsabilidad	40
Tabla 27 Dimensión Desempeño del puesto	41
Tabla 28 Dimensión Compromiso Institucional.....	42
Tabla 29 Dimensión Recompensa	43
Tabla 30 Correlación Gestion Administrativa y Desempeño Laboral	44
Tabla 31 Correlación Planeamiento y Desempeño Laboral.....	44
Tabla 32 Correlación Organización y Desempeño Laboral	45
Tabla 33 Correlación Dirección y Desempeño Laboral	45
Tabla 34 Correlación Control y Desempeño Laboral	46
Tabla 35 Correlación Responsabilidad y Desempeño Laboral	46
Tabla 36 Correlación Desempeño del Puesto y Gestión Administrativa	47
Tabla 37 Correlación Compromiso y Gestión Administrativa.....	47
Tabla 38 Correlación Recompensa y Gestión Administrativa	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Frecuencia: Variable Gestión administrativa	21
Figura 2 Frecuencia: Dimensión Planeamiento	22
Figura 3 Frecuencia: Dimensión Organización	23
Figura 4 Frecuencia: Dimensión Dirección	24
Figura 5 Frecuencia: Dimensión Control	25
Figura 6 Frecuencia: Variable Desempeño laboral.....	26
Figura 7 Frecuencia: Dimensión Responsabilidad	27
Figura 8 Frecuencia: Dimensión Desempeño de puesto	30
Figura 9 Frecuencia: Dimensión Compromiso institucional	29
Figura 10 Frecuencia: Dimensión Recompensas	30
Figura 11 Variable: Gestión Administrativa	31
Figura 12 Dimensión: Planeamiento	32
Figura 13 Dimensión: Organización	33
Figura 14 Dimensión: Dirección	34
Figura 15 Dimensión: Control.....	35
Figura 16 Variable: Desempeño Laboral	36
Figura 17 Dimensión: Responsabilidad	40
Figura 18 Dimensión: Desempeño de Puesto	41
Figura 19 Dimensión: Compromiso Institucional	39
Figura 20 Dimensión: Recompensas	40

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.

La investigación permitió aplicar el método científico como método general, como método específico utilizado fue el método descriptivo de observación, Asimismo, se utilizó el método analítico sintético. De igual manera, se utilizó el método estadístico para la interpretación de la información recopilada. Finalmente se utilizó el método inductivo deductivo, ya que nos permitió establecer deducciones lógicas de lo general a lo particular y de lo específico a lo general durante la discusión de resultados, haciendo una triangulación entre el problema, resultados y marco teórico, el mismo que permitió hacer inferencia acerca de los resultados hacia el fenómeno.

Tuvo como resultados que existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay – 2021, debido a que aceptamos la hipótesis porque $\text{Sig.} < 0.05$. Con un valor $r = 0.417$ estimado por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman; lo cual indica que ante una mejor gestión administrativa existe mejor desempeño laboral, según la percepción de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay.

Palabras clave: *Gestión administrativa, desempeño laboral, planificación, organización, control*

ABSTRACT

The general objective of the research work was to determine the relationship between administrative management and job performance in the workers of the Public Services Management District Municipality of Manantay - 2021.

The research allowed to apply the scientific method as a general method, as the specific method used was the descriptive method of observation, also, the synthetic analytical method was used. Similarly, the statistical method was used to interpret the information collected. Finally, the inductive deductive method was used, since it allowed us to establish logical deductions from the general to the particular and from the specific to the general during the discussion of results, making a triangulation between the problem, results and theoretical framework, the same that allowed make inference about the results towards the phenomenon.

The results were that there is a direct and significant relationship between Administrative Management and Labor Performance of the workers of the Public Services Management District Municipality of Manantay - 2021, because we accept the hypothesis because Sig. <0.05. With a value $r = 0.417$ estimated by Spearman's Rho correlation coefficient; which indicates that in the face of better administrative management there is better job performance, according to the perception of the workers of the Public Services Management of the District Municipality of Manantay.

Keywords: *Administrative management, job performance, planning, organization, control*

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del marco de la universalización, en los años recientes observamos como las organizaciones ofrecen gran importancia al valor económico de las capacidades al nivel profesional que ofrece una persona. Progresivamente, se ha demostrado que es igual de esencial la remuneración del personal de una empresa, tanto como brindarle espacios para que sea participe en las decisiones que se toman y, de esta manera, permitirles lograr un mejor nivel de desarrollo personal. Por lo que, el examinar de la gestión administrativa y el desempeño laboral se torna necesario para que los empleados de una institución tengan un espacio para transmitir sus inquietudes y expectativas sobre esta.

El objeto de este estudio fue establecer la relación que existe entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021, para ello es importante contar con información al detalle sobre la relación de la variable gestión administrativa y el desempeño laboral, ello conllevó a recopilar información pertinente y saber el nivel de conocimiento, sobre estos temas en la Municipalidad Distrital de Manantay. Cabe señalar que este estudio contribuirá a mejorar las capacidades administrativas y la eficiencia del trabajo del personal administrativo del sector público, logrando así el 100% de sus objetivos.

Además, la presente, tiene como objeto de estudio contribuir en la mejoría de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Manantay donde la demanda social es el de los trabajadores de las diferentes áreas, se tendrá la delimitación del objeto de estudio en función del interés que suscitan las Municipalidades distritales.

También, es práctica debido a la generación de información y aparición de propuestas de soluciones para mejorar la gestión administrativa y la eficiencia

del trabajo del personal de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay.

Es por ello que es indispensable la gestión administrativa en cada institución, sin importar el tamaño, el tipo, la ubicación, ni el grado o zona de trabajo por lo que su competencia se encuentra presente a todo nivel. En este contexto, el Banco Mundial (2005) concluye que definitivamente los actos administrativos se ven cubiertos en una cadena de métodos de índole universal y estandarizados, en los cuales se les solicita su atención inflexible sin tomar en cuenta las diferentes cualidades de cada acto, provocando limitaciones para llevar a cabo diversos actos públicos.

En la Municipalidad Distrital de Manantay, muestra claramente muchas deficiencias de gestión, aunque es una organización muy joven con unos 15 años de fundación, pero a día de hoy sigue existiendo una forma burocrática de trabajo, trabajando sin objetivos y planes estratégicos. No se sabe mucho, la población laboral está menos comprometida, la autoridad es menor proveniente de las autoridades por constantes conflictos políticos para hacerse con el control institucional. Esto hace que el proceso de gestión se interrumpa, lo que conduce a cuellos de botella conocidos, retrasos en la entrega de documentos, falta de muchos servicios, incapacidad para implementar proyectos de inversión e incapacidad para pagar los gastos de los fondos públicos.

Su organización tiene una estructura de gestión vertical/jerárquica recomendada, con respecto a la forma en que se hacen las cosas independientemente del resultado, la dirección se preocupará por el proceso de implementación de las acciones. Siga las reglas. Por otro lado, en cuanto al desempeño del servidor, donde no hay obligación de trabajar con la misión y visión de la ciudad, los trabajadores parecen haber perdido la motivación para hacer las cosas con entusiasmo.

En la presente investigación se tiene como objetivo estudiar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral entre los funcionarios de la Junta Directiva del Servicio Público Provincial de Manantai, y por lo tanto, con base en sus resultados, proporciona la toma de decisiones habilitadoras, particularmente en los planes de mejora, como y herramientas de orientación objetivas que conduzcan a la realización de la misión y la visión dentro de la organización Participación y coordinación de la comunidad Manantaina.

De acuerdo a lo explorado, se aplicó la siguiente interrogante para plantear lo siguiente: ¿En qué medida la Gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021?; de manera específica se estableció conocer: ¿En qué medida se relaciona el planeamiento y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021?, ¿En qué medida se relaciona la organización y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021?, ¿En qué medida se relaciona la dirección y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021?, ¿En qué medida se relaciona el control y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay - 2021?.

Así como se encuentran las interrogantes, como principal objetivo se planteó Analizar la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay – 2021; de manera específica: Analizar la relación del planeamiento con el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay – 2021; Analizar la relación de la organización con el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay – 2021; Analizar la relación de la dirección con el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Servicios

Públicos Municipalidad Distrital de Manantay – 2021; Analizar la relación del control con el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.

Como hipótesis de investigación se formula que la Gestión Administrativa se relaciona con el Desempeño Laboral del personal de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay – 2021; mientras que, de manera específica se formuló que el planeamiento se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay – 2021; la organización se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay – 2021; la dirección se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay – 2021; el control se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Gerencia.

II. MARCO TEÓRICO

Claros Vásquez (2019) en Huacho, planteó su investigación sobre el liderazgo y el desempeño laboral en los instructores del SENATI. Realizó un estudio de correlación, con una muestra de 50 personas, en los cuales se evaluaron dos instrumentos. Concluyendo así en que, la relación existente entre ambos constructos fue significativa (rho Spearman 0.890).

Panduro (2018) postuló su estudio respecto a la motivación y desempeño laboral en una institución pública de Pucallpa, el cual fue de tipo no experimental y correlativo. Evaluó a 55 empleados, concluyendo que si existe relación entre los constructos sujetos al estudio (Pearson $r = 0.352$), por lo que se infiere que a mayor grado de motivación supone un mejor desempeño en sus labores.

Ferrer (2017) realiza una indagación referente a gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad Cajamarquina. Fue correlacional con una muestra de 121 individuos, los cuales fueron evaluados mediante dos instrumentos, por lo que, se llegó a la conclusión de que, existe una relación positiva y significativa entre los constructos sujetos al estudio con una rho Spearman = 0.776.

Huarupoma & Rosado (2017) en su indagación sobre la relación entre clima laboral y desempeño laboral en trabajadores de una organización en Lima, ocupó una muestra de 164 empleados, los cuales evaluó mediante dos cuestionarios. Por ello, concluyó en que, existe relación significativa entre los constructos sujetos al estudio (rho Spearman = 0.648).

Muñoz (2017) elaboró un estudio referente a gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal de la ONPE en Lima. Hizo uso de una muestra de 40 empleados, empleando dos cuestionarios para evaluarlos, con lo que concluyó que existe relación significativa entre los constructos estudiados (rho Spearman = 0.981).

Espejo (2017), desarrolló su maestría alusiva a gestión institucional y desempeño docente en una Institución Educativa en Oyón, Lima. Esta fue correlativa, ocupando una masa muestral de 66 educadores, usando dos cuestionarios como herramientas de evaluación. Por ello, concluye en la existencia de una relación significativa entre los constructos investigados.

Rosario (2017) con su estudio en gestión educativa y desempeño docente de una institución en Puente Piedra-Lima. La antes mencionada fue de tipo correlativo, ocupando una muestra de 275 individuos, a quienes evaluó mediante dos cuestionarios. Con ello, llegó al resultado de la existencia de una relación significativa entre ambos constructos del estudio (0.837).

Asimismo, Sosa (2017) en Lima, se postuló indagar sobre gestión educativa dentro del contexto del buen desempeño docente. Utilizó una metodología correlativa, ocupando una muestra de 294 sujetos. Además, concluyó en que existe relación entre los constructos investigados con un chi cuadrado = 21.026.

De la misma manera Tamay (2017) en Chiclayo, llevo a cabo un estudio sobre gestión administrativa y desempeño laboral en empleados universitarios. Elaboró un diseño de investigación no experimental causal-explicativo, de encuadre transversal. Con una muestra de 40 sujetos estudiados, lo cual preciso que el primer constructo influye en el segundo de forma negativa, además, esta relación es determinante y significativa. Por lo que, se infirió que hay evidencia de desmotivación en los empleados sujetos al estudio, haciendo que no elaboren de manera exitosa sus funciones.

Maslucán (2016) en Ambato, Ecuador. Tuvo como objeto conocer el efecto de la gestión administrativa sobre el desempeño laboral en los empleados de una empresa. Ejecutó un diseño de investigación descriptivo y correlacional, utilizando un grupo de 68 individuos como muestra. Después de ello, determinó que un 75% refiere que la gestión de administración es mala, de esta manera, se evidenció que ello influye en la productividad de los empleados. Además, se aclara que carecen de ciertos recursos que se convierten en una razón más para llegar a esta conclusión.

También se encuentra a Novoa (2015) en Pucallpa. Gestó un estudio de gestión administrativa y desempeño laboral en servidores universitarios, con una investigación de tipo básica, haciendo uso del método científico universal, además del cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlativo. Evaluó a 44 sujetos, quienes fueron su muestra total. Obteniendo resultados que demostraron que, evidenciaron una relación directa entre ambas variables estudiadas (rho de Spearman 0,741; t Student = 749).

Vigo (2015) de igual forma, indagó sobre gestión administrativa y desempeño laboral en personal de un hotel en Trujillo. Hiso uso de la observación y aplico un diseño no experimental, compuso su muestra por 24 empleados. Obtuvo como resultado un nivel negativo de ambos constructos sujetos al estudio.

Después, Arana (2015) en su indagación sobre gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral en el área administrativa de una universidad en Trujillo. Usó un diseño descriptivo, contando con 27 individuos del área administrativa como muestra de estudio. Con lo que logró conseguir un resultado que refiere que en dicha institución no se hacen asambleas con frecuencia entre empleador y empleado, por lo que estos últimos no se encuentran al día de los acontecimientos importantes.

Villegas (2015) en su estudio sobre gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP-2012 realizó una investigación aplicada, con diseño no experimental y transeccional-correlacional. Su muestra se compuso por 150 sujetos, con lo que concluyó en la existencia de una relación positiva entre ambas variables y con eso, se rechazó la hipótesis nula, para darle la aceptación a la hipótesis general.

Casa (2015) elaboró el estudio sobre la Gestión por competencias y desempeño laboral en 42 trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015 mediante un estudio cuantitativo, obteniendo un valor de significancia es de 0,056 afirmando que no se presenta una relación entre la dimensión proceso de selección de personal y desempeño laboral. Además, se halló una significancia de

0,000 permitiendo afirmar que si se presenta una relación significativa entre las variables en relación a la población estudiada.

Yataco (2015) sobre su proyecto gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa en Lima. Llevo a cabo un estudio correlativo, compuesto por una muestra de 100 educadores, llegando al resultado de que existe una relación positiva entre ambos constructos estudiados, que se confirmó con un valor de 0.561 en Pearson y un valor menor a 0.05 en la significancia.

Como bases teóricas que fundamentan la primera variable:

Anzola (2002) postula que la gestión administrativa hace referencia a los diversos actos que se dan en un grupo, ya sea la forma en que se logran las metas propuestas al lado de las personas que conforman la institución. Además, se debe tener en cuenta el rendimiento de la planeación, organización, dirección y control.

Andia (2009) indica que esta es una agrupación de actos a través de las cuales las organizaciones alcanzan sus objetivos, sobre todo aquellos destacados por las políticas de gobierno, además, esta se ubica adjunta a las conveniencias y decisiones de los individuos. Consecuentemente le añade que, esta origina conocimientos, en busca de encontrar soluciones viables a diversas problemáticas, por ello es esencial que se cuente con un recurso humano calificado, de esta manera, se pueda prevenir situaciones conflictivas y saber afrontarlas para transmitir lo aprendido a la sociedad.

Por otro lado, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (2007) establece que la gestión es un cúmulo de sistemas de administración, los que se encargan de llevar a cabo las decisiones que decretan las instituciones del estado para cumplir con su labor. Mediante este procedimiento administrativo las instituciones del estado llegan a tener acceso a conseguir los bienes y servicios que le van a permitir materializar lo que deciden las autoridades de la institución.

De otro lado Koontz (1998) sostiene que “la administración es un recurso de clasificación de saberes administrativos con significado y pertinencia. También, es el desarrollo mediante el que se realiza planeación, organización, dirección y control y busca el logro de las metas institucionales trazadas.

Para la investigación presente, la gestión incluye el acto de saber cómo funcionan las cosas, es decir, cómo actuar y las herramientas utilizadas para lograr los objetivos previstos, cuando la responsabilidad de la gestión se lleva a cabo dentro de la entidad.

Las dimensiones de la variable Gestión Administrativa. Según Amador (2008) Menciona que son 3 dimensiones las cuales las menciona a continuación:

1. Planeación, es anunciar de manera anticipada qué hacer, cómo hacerlo, cuando debe hacerse y quién debería hacerlo. Esta vela el camino que se debe recorrer desde donde nos encontramos hasta donde nos queremos dirigir. En pocas palabras es, disminuir el peligro y explotar las oportunidades.
2. Organización, en ella se asignan los medios y las acciones que se necesitan para cumplir las metas de la institución. Además, se diseña la manera de establecer la distribución por departamento de la institución.
3. Dirección, a través de ella se supervisa directamente al personal en las acciones diarias de negocio. Asimismo, se encarga de dirigir, influir y motivar al personal para que ejecuten las obligaciones importantes.
4. Control, labor administrativa que se encarga de mensurar y evaluar el desenvolvimiento individual e institucional para garantizar que lo realizado se acomoda a las metas de las instituciones.

Así mismo como bases teóricas que fundamentan la segunda variable según la Real Academia Española (2018), el desempeño se enlaza con la materia tratada, puesto que su concepto es el de efectuar los deberes inherentes a una carrera, empleo u ocupación, además de practicarlos.

Chiavenato (2020), toma como la conducta y actuar que se aprecia en los empleados y que son esenciales para cumplir las metas institucionales. También refiere que el desempeño laboral es que tan eficiente se muestran los trabajadores de una organización y que un buen desenvolvimiento laboral es la fortaleza más valiosa que posee una empresa.

El escritor hace referencia a que el desempeño laboral es la habilidad de accionar de manera rápida y eficazmente sobre las labores encomendadas y, a su vez, produciendo reacciones satisfechas, tanto a los empleados como a la organización.

Aguirre (2000), lo delimita como una transformación sistemática que cuantifica y corrige, mostrando influencia sobre las conductas y respuestas relacionadas a la labor, de modo que, se lleve a cabo la mensuración y el desenvolvimiento del empleado.

Acosta (2018), postula que esta variable es el despliegue aptitudinal que muestra el empleado al ejecutar sus obligaciones, por lo que se realiza una corrección individual sobre su esfuerzo. Además, Robbins & Judge (2013) y Acosta (2018), coinciden con la premisa de definirlo como las competencias que el individuo dispone para efectuar sus tareas, siendo consciente de la gran responsabilidad que se le otorga al nivel individual y social sobre el procedimiento de sus funciones.

Así mismo Chiavenato, I. (2009), señala que son ciertas formas de comportarse de los colaboradores, que resultan esenciales para las metas de la institución y que, además, se pueden medir a través de sus aptitudes individuales.

Según menciona, son 4 dimensiones sobre el desempeño laboral:

1. Responsabilidad: Wester (2008), expone que esta se enlaza con los actos a nivel individual con los lazos al nivel social y con los marcos de acción, considerando también sus deficiencias y capacidades.

2. Desempeño en el Cargo: Chiavenato I. (1996), refiere que es la eficiencia que el colaborador aporta a la institución, haciendo que este encuentre la motivación para desempeñar su papel de la mejor manera.
3. Compromiso Organizacional: Meyer y Allen (1997), mencionan una trilogía de constructos las institucionales: aquí sobresale el origen de la labor, la explicación del área de labores, las políticas de RR. HH, el comunicarse y las formas de liderar de los empleadores, los empleados: edad, género, años de labor en el puesto, expectativas laborales, responsabilidad y motivación, y su medio: aquí se encuentran las oportunidades de trabajo.
4. Recompensas: Chiavenato, I. (2004), recompensas económicas que procuran conducir las acciones del colaborador hacia una determinada respuesta.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Básico, no experimental cuantitativa, porque no se manipulan las variables, solo se observa el fenómeno, y luego su análisis es puro o fundamental, porque se realiza en un ambiente artificial y contribuye a la expansión de la ciencia del conocimiento. Hernández (2003) señala: en este tipo de investigaciones se observan escenarios que existen espontáneamente.

Además, se utilizaron dos herramientas de medición a través de dos cuestionarios, la primera encuesta consta de 26 preguntas para medir el nivel de satisfacción en el departamento administrativo, y la segunda consta de 26 preguntas, hacer preguntas para medir el desempeño del empleado en el trabajo.

Dado su alcance o profundidad, la investigación es correlacional, ya que desarrolla una relación entre dos variables. Hernández y Baptista (1997) mencionaron: este tipo de estudio mensura dos o más constructos que se busca conocer en qué grado se encuentran o no relacionadas en el mismo grupo de individuos. Es transeccional o transversal porque va a recoger información en un determinado lapso y tiene como finalidad explicar los constructos y estudiar su desarrollo.

Tabla 1

Tipo y diseño de investigación

NOMBRE	ESQUEMA	NOTACIÓN
Descriptiva Correlacional Transeccional	<pre> graph LR M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 <--> r O2 </pre>	M: Muestra O ₁ : Variable 1: Gestión administrativa O ₂ : Variable 2: Desempeño laboral r: Relación de las variables de estudio.

3.2. . Operacionalización de variables

A nivel operacional la gestión administrativa y el desempeño laboral se desarrolla en las tablas que se presentan a continuación:

Tabla 2

Operacionalización de la variable Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Planeamiento	Conoce la misión y visión de la institución	1-6	Ordinal Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Participa en la definición de objetivos de la organización		
	Se establecen metas de logro para cada área		
Organización	Los trabajos están diseñados para su ejecución	7-13	
	Los recursos son asignados de acuerdo a las necesidades		
	Se coordinan las actividades oportunamente		
Dirección	Se delegan funciones y designan responsables	14-20	
	Se lidera motiva para que las acciones sean eficaces		
	Existe comunicación fluida, asertiva de nivel profesional.		
Control	Los estándares de productividad están definidos	21-26	
	Existe monitoreo de actividades pertinentes		
	Se toman acciones correctivas oportunamente		

Tabla 3*Operacionalización de la variable Desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Responsabilidad	Realiza su trabajo de manera responsable de acuerdo al manual de organizaciones y funciones.	1-6	ORDINAL Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Asume con responsabilidad las labores encomendadas dentro de su función.		
Desempeño en el puesto	Demuestra interés por alcanzar los objetivos trazados dentro de los plazos establecidos.	7-13	
	Pone su máximo esfuerzo para lograr las metas a menor tiempo y recursos.		
Compromiso Institucional	Se identifica con la organización desde su puesto de trabajo.	14-20	
	Demuestra entusiasmo en la realización de actividades y acciones programadas en la institución.		
Recompensas	Valora con su desempeño la remuneración que le asigna la institución.	21-26	
	Los ingresos forman parte de su motivación y autorrealización.		

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández (2008) manifiesta que la esencia de una investigación se encuentra en demarcar su población con sustento en su planteamiento.

Población: Incluye a los trabajadores contratados CAS, Nombrados y Contratados locadores de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay, entre funcionarios nombrados y contratados según se detalla:

:

Tabla 4*Población del estudio*

Modalidad	Sexo		N° de trabajadores
	M	F	
Nombrados	9	5	14
Contratos CAS	7	1	8
Contratados locadores	19	8	27
Total	35	14	49

Fuente: Sub Gerencia de Recursos Humanos MDM.

Muestra: Constituida por 49 trabajadores de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay; trabajando con una muestra de tipo censal dado que se realizó el trabajo con la totalidad de la población, a los que se les evaluó ambas herramientas en formato de encuesta para recoger datos acerca de la Gestión Administrativa y el desempeño laboral. Hernández (2008) expone que la muestra es un extracto de la población que cumple con las características necesarias para llevar a cabo la indagación.

El muestreo: el muestreo fue no probabilístico. Hernández (2008) indica que este va a depender del procedimiento al tomar las decisiones (una o más personas), donde, se pautan ciertos juicios de evaluación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 5*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	VALORES
Encuesta (escala de actitud adaptada)	Cuestionario de encuesta. Consiste en ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide el investigado responda eligiendo cualquiera de las 5 alternativas.	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca

Validez

Fue desarrollada mediante el juicio de expertos que cuentan con estudios afines a la gestión pública según las bases propuestas por la institución haciendo uso de la matriz de validación que se encuentra en los Anexos del presente documento.

Tabla 6

Número de expertos validadores

Validad or	Grado o especialidad	Validación
Mozombite Balvin Sheyby Sharon	Magist	Bue
Ferreyros Rengifo Katerin	er	no
Olano del Castillo Reyna	Magist	Bue
	er	no
	Doctor	Bue
		no

Coeficiente de confiabilidad

Esta se realizó mediante el coeficiente del alfa de Cronbach, tomando como piloto a 10 encuestados en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha por contener una similar población y sistema de gestión administrativa y cultural a la población a investigar. Hernández et al (2010), apuntan a que la fiabilidad es un instrumento que mide el nivel de uno o más sujetos sobre el mismo instrumento y conocer si se obtiene resultados similares, aplicando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Coeficiente de Alfa de Cronbach para la gestión administrativa al 95% de intervalo de confianza.

Tabla 7*Confiabilidad gestión administrativa*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.926	26

Coeficiente de Alfa de Cronbach para el Desempeño laboral al 95% de intervalo de confianza.

Tabla 8*Confiabilidad Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.892	26

Según Hernández et al (1998) los valores encontrados se pueden comprimir entre la siguiente Tabla:

Tabla 9*Confiabilidad del instrumento*

Valor	Escala
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

En base a la tabla 9, de acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba piloto constituida por 10 individuos de la muestra el instrumento para la “Gestión Administrativa” tiene una confiabilidad excelente, mientras que, para el “Desempeño Laboral” se cuenta también con una confiabilidad excelente.

3.5. Procedimiento

Los procedimientos utilizados tuvieron observaciones in situ de cómo se desarrolló los instrumentos y técnicas de manejo de residuos sólidos y

educación ambiental, entrevistas posteriores y finalmente una revisión de la literatura.

3.6. Métodos de análisis de datos

Una vez aplicada la técnica de la encuesta, los datos serán procesados y se construirá así la base de datos. Igualmente, se llevó la información al programa SPSS (ver. 15) y al Excel, de donde se obtuvieron los resultados estadísticos mostrados en tablas y figuras, acompañadas de su descripción.

Los análisis utilizados son: Para calcular la frecuencia y proporción de características comunes de los agentes de gestión según las variables de investigación utilizando estadística descriptiva y para determinar la confiabilidad de la herramienta, se retiene la prueba Alfa de Cronbach, ya que da la capacidad de analizar cada factor de manera individual y colectivamente.

La prueba de hipótesis se ejecutó utilizando el estadístico rho de Spearman, ya que es una medida de correlación (correlación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular sus datos, debe ordenarse y reemplazarse; es decir, se mide en escalas ordinales.

3.7. Aspectos éticos

En el presente proyecto de investigación se respetó el derecho de autoría, cuando se tome como referencia.

- Protección a las personas. Estas son el centro de todo estudio, por ello se les debe proteger en todo momento, procurando evitar en todo nivel cualquier riesgo que se pueda suscitar.

- Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad. En esta parte se debe optar por actos que no lastimen el medio que nos rodea.
- Libre participación y derecho a estar informado. Los individuos que acceden a ser participantes de un estudio, tienen que tener conocimiento de los objetivos de la presente, además de que su acceso a ella es voluntario en todo momento.
- Beneficencia no maleficencia. Garantizar la integridad de los individuos participantes. Es decir, los investigadores no deben: dañar, causar efectos peligrosos, por el contrario, deben explotar los beneficios para con el sujeto de estudio.
- Justicia. Se debe desempeñar dictamen sensato para tomar las acciones esenciales para garantizar que todo lo practicado sea justo.
- Integridad científica. Esta no debe quedarse estancada en el acto científico, además, debe ampliarse a sus actos de compartir conocimiento y a llevar a cabo el ejercicio del profesional.

IV. RESULTADOS

Se muestran los resultados arrojados al analizar la relación de ambas variables.

Tabla 10

Frecuencia: Variable Gestión Administrativa

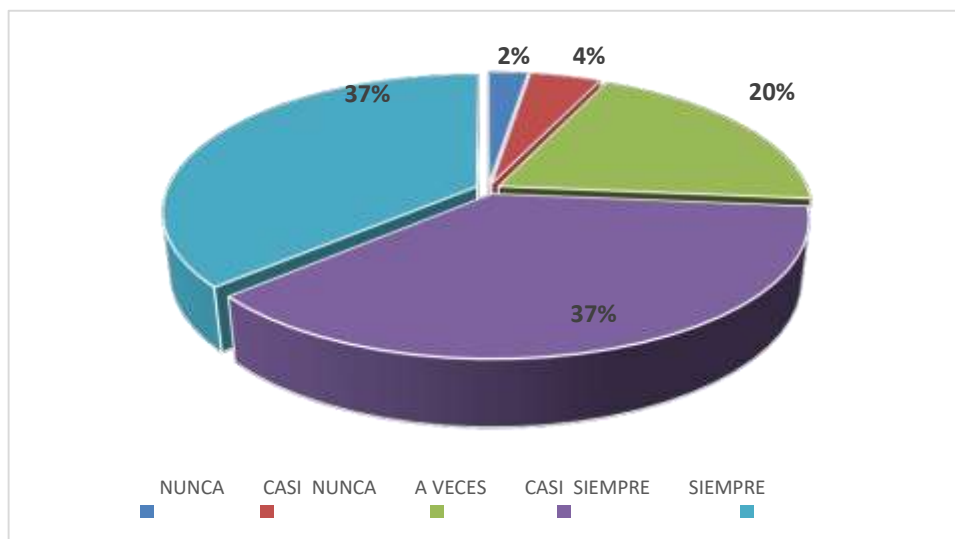
NUNC A	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPR E
3	5	9	1	2
			2	0
3	3	8	1	1
			6	9
1	4	9	1	2
			4	1
1	1	1	2	1
		0	5	2
0	1	1	2	1
		1	1	6
0	0	8	1	2
			6	5
0	1	9	1	2
			8	1
2	1	1	1	1
		2	8	6
2	3	1	2	1
		3	0	1
2	2	1	2	1
		2	1	2
0	2	1	1	1
		3	9	5
0	0	8	2	2
			0	1

0	1	1	1	2
		2	6	0
0	0	8	2	2
			0	1
0	0	9	2	2
			0	0
7	4	1	1	5
		7	6	
0	3	7	2	1
			0	9
0	3	5	2	2
			0	1
1	2	1	2	1
		0	2	4
3	1	7	2	1
			1	7
0	3	1	1	2
		0	1	5
0	4	1	1	1
		1	8	6
0	2	1	1	2
		0	7	0
2	2	6	2	1
			0	9
2	3	1	1	1
		0	9	5
2	5	9	1	1
			5	8

2	4	2	3	37%
%	%	0	7	
		%	%	

Figura 1

Frecuencia: Variable Gestión Administrativa



En la Tabla 10, el 2% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos manifiestan que la variable gestión administrativa nunca está presente, 4% manifiesta que casi nunca, 20% manifiesta que a veces, 37% casi siempre y 37% que siempre.

Tabla 11

Frecuencia: Dimensión Planeamiento

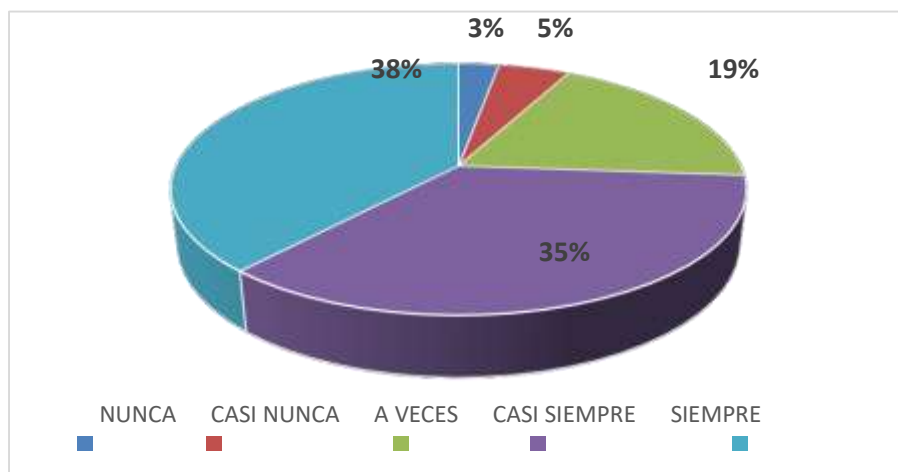
NUN CA	CASI NUNCA	A VECE S	CASI SIEMPRE	SIEMP RE
3	5	9	1	2
			2	0
3	3	8	1	1
			6	9
1	4	9	1	2
			4	1

1	1	1	2	1
		0	5	2
0	1	1	2	1
		1	1	6
0	0	8	1	2
			6	5

3	5	1	3	38%
%	%	9	5	
		%	%	

Figura 2

Frecuencia: Dimensión Planeamiento



En la Tabla 11, el 3% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos manifiestan que la dimensión planeamiento nunca está presente, 5% manifiesta que casi nunca, 19% manifiesta que a veces, 35% casi siempre y 38% que siempre.

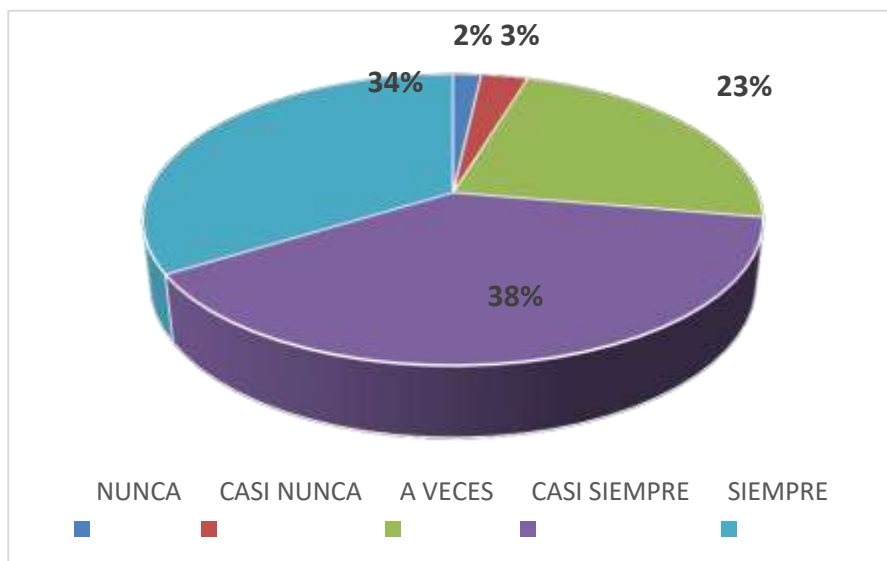
Tabla 12

Frecuencia: Dimensión Organización

NUNC A	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
0	1	9	1	2
			8	1
2	1	1	1	1
		2	8	6
2	3	1	2	1
		3	0	1
2	2	1	2	1
		2	1	2
0	2	1	1	1
		3	9	5
0	0	8	2	2
			0	1
0	1	1	1	2
		2	6	0
2	3	2	3	34%
%	%	3	8	
		%	%	

Figura 3

Frecuencia: Dimensión Organización



En la Tabla 12, el 2% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos manifiestan que la dimensión organización nunca está presente, 3% manifiesta que casi nunca, 23% manifiesta que a veces, 38% casi siempre y 34% que siempre.

Tabla 13

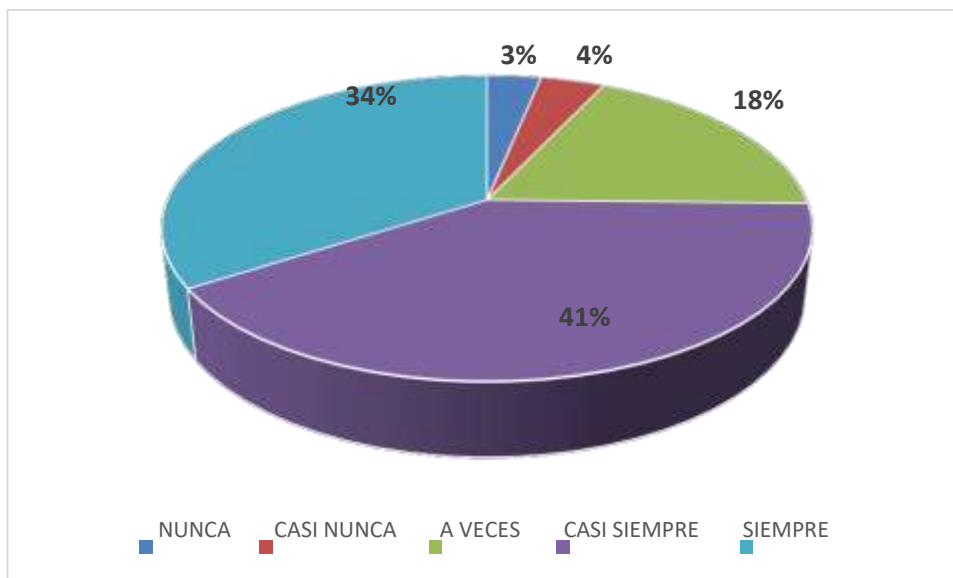
Frecuencia: Dimensión Dirección

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
0	0	8	2	2
0	0	9	2	2
7	4	1	1	5
0	3	7	2	1
0	3	5	2	2
1	2	1	2	1
3	1	7	2	1
			1	7
3	4			34%
%	%			

	1	4
	8	1
	%	%

Figura 4

Frecuencia: Dimensión Dirección



En la Tabla 13, el 3% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos manifiestan que la dimensión dirección nunca está presente, 4% manifiesta que casi nunca, 18% manifiesta que a veces, 41% casi siempre y 34% que siempre.

Tabla 14

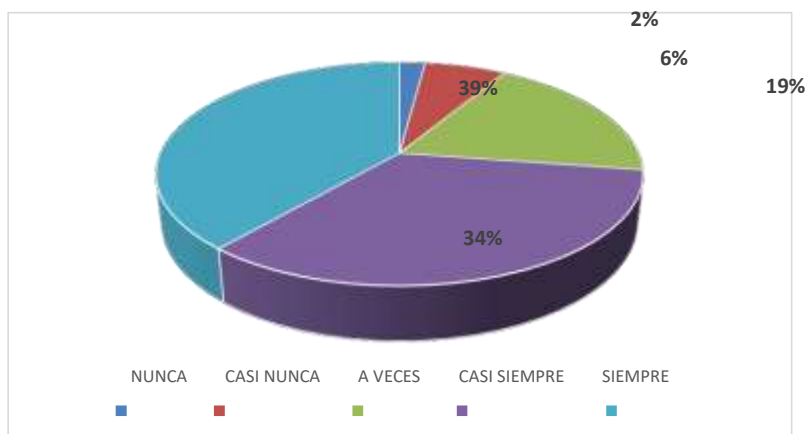
Frecuencia: Dimensión Control

NUNC A	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
0	3	1	1	2
		0	1	5
0	4	1	1	1
		1	8	6
0	2	1	1	2
		0	7	0
2	2	6	2	1
			0	9
2	3	1	1	1
		0	9	5
2	5	9	1	1
			5	8

2	6	1	3	39%
%	%	9	4	
		%	%	

Figura 5

Frecuencia: Dimensión Control

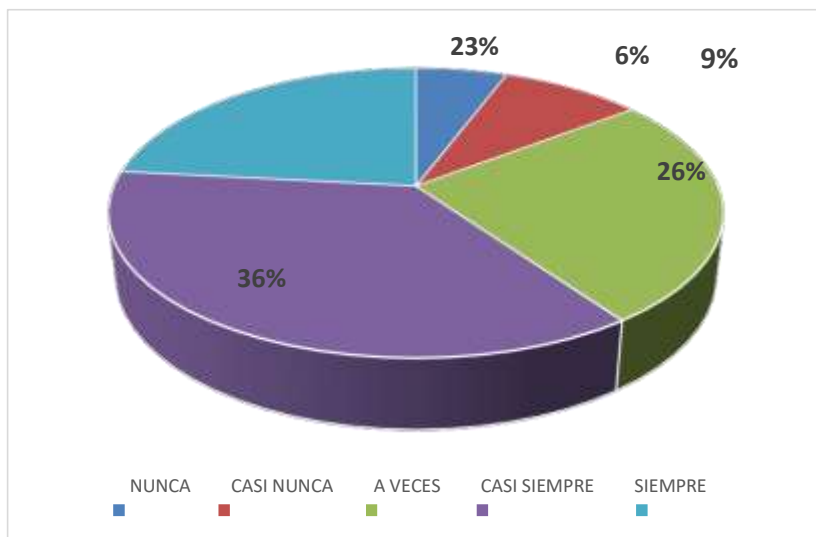


En la Tabla 14, el 2% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos manifiestan que la dimensión control nunca está presente, 6% manifiesta que casi nunca, 19% manifiesta que a veces, 34% casi siempre y 39% que siempre.

Tabla 15

Frecuencia: Variable Desempeño Laboral

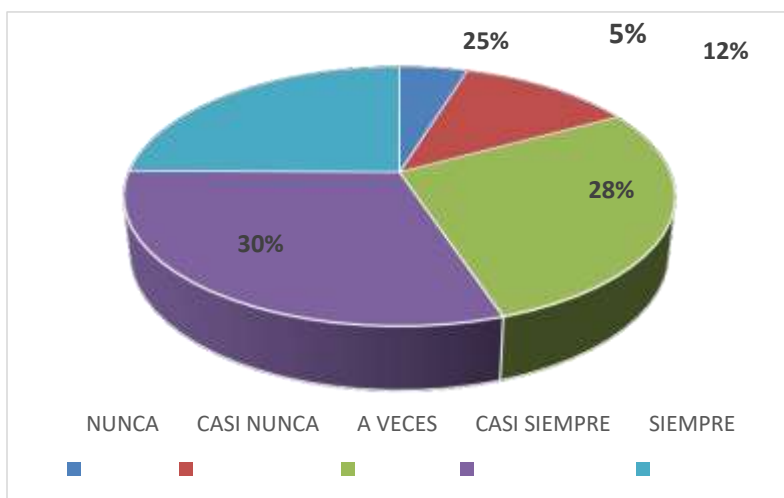
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
2	1	1	6	1
1	6	4	1	1
5	5	1	1	1
1	2	2	5	2
0	2	8	2	7
5	6	1	7	7
1	1	1	2	1
1	5	2	0	5
1	5	0	7	6
1	4	0	2	8
4	3	1	7	9
1	3	2	1	9
6	3	5	1	1
1	3	1	0	9
1	1	6	6	9
0	5	1	1	/
1	5	3	7	1
1	3	3	9	3
1	8	1	9	1
4	5	0	9	2
5	4	9	0	8
3	5	1	8	3
5	3	1	6	2
2	4	8	1	7
1	5	3	8	3
3	2	3	0	1
3	2	4	0	4
6%	9%	26%	36%	23%

Figura 6*Frecuencia: Variable Desempeño Laboral*

En la Tabla 15, el 6% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos manifiestan que la variable desempeño laboral nunca está presente, 9% manifiesta que casi nunca, 26% manifiesta que a veces, 36% casi siempre y 23% que siempre.

Tabla 16*Frecuencia: Dimensión Responsabilidad*

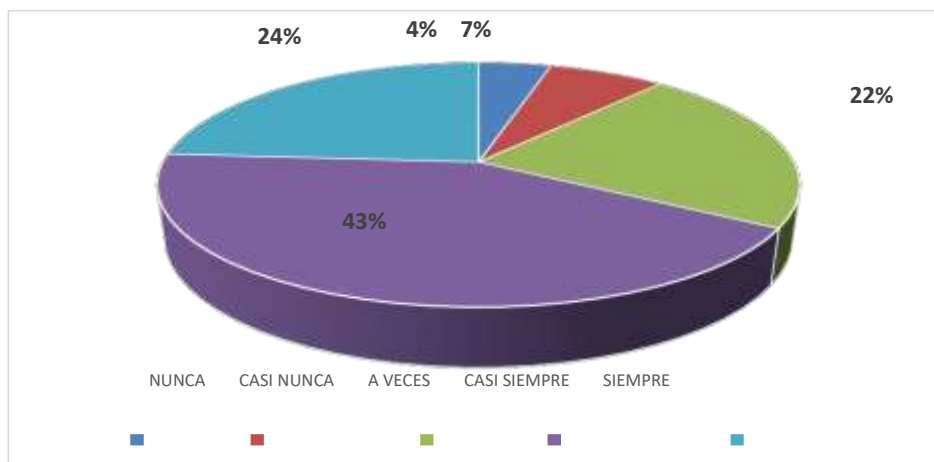
NUNC A	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
2	1	1	6	1
	6	4		1
1	5	1	1	1
		9	1	3
5	5	1	1	1
		2	5	2
1	2	1	1	1
		5	8	3
0	2	8	2	1
			2	7
5	6	1	1	7
		4	7	
5	1	2	3	25%
%	2	8	0	
	%	%	%	

Figura 7*Frecuencia: Dimensión Responsabilidad*

En la Tabla 16, el 5% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos manifiestan que la dimensión responsabilidad nunca está presente, 12% manifiesta que casi nunca, 28% manifiesta que a veces, 30% casi siempre y 25% que siempre.

Tabla 17*Frecuencia: Dimensión Desempeño de Puesto*

NUNC A	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	1	1	2	1
		2	0	5
1	5	1	1	1
		0	7	6
1	5	1	2	1
		0	0	3
1	4	9	2	8
			7	
4	3	1	2	9
		2	1	
1	3	1	2	9
		5	1	
6	3	8	2	1
			0	2
4	7	2	4	24%
%	%	2	3	
		%	%	

Figura 8*Frecuencia: Dimensión Desempeño de Puesto*

En la Tabla 17, el 4% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos manifiestan que la dimensión desempeño de puesto nunca está presente, 7% manifiesta que casi nunca, 22% manifiesta que a veces, 43% casi siempre y 24% que siempre.

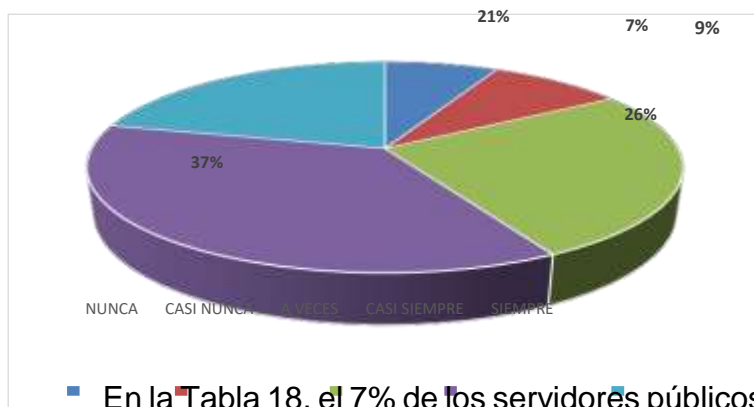
Tabla 18*Frecuencia: Dimensión Compromiso Institucional*

NUNC A	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	3	1	2	9
		6	0	
1	1	1	1	9
0		3	6	
7	5	1	1	7
		3	7	
1	5	1	1	1
		2	6	5
1	3	1	1	1
		3	9	3
1	8	1	1	1
		0	8	2
4	5	1	2	8
		2	0	

7	9	26	37	21%
%	%	%	%	

Figura 9

Frecuencia: Dimensión Compromiso Institucional



En la Tabla 18, el 7% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos manifiestan que la dimensión compromiso institucional nunca está presente, 9% manifiesta que casi nunca, 26% manifiesta que a veces, 37% casi siempre y 21% que siempre.

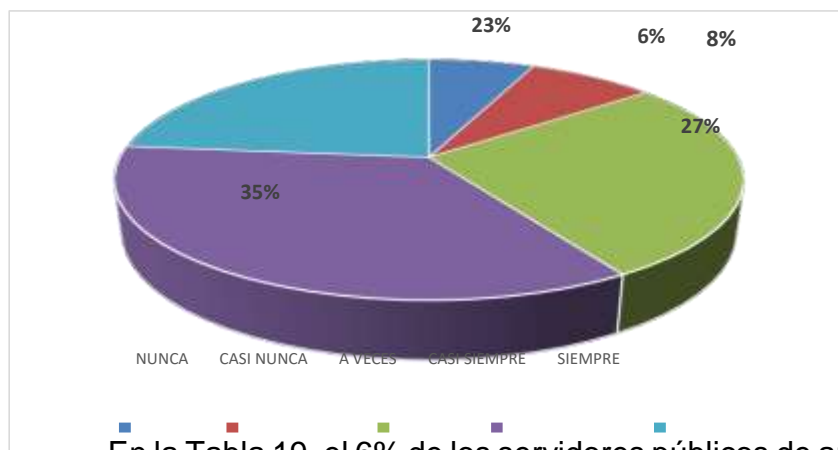
Tabla 19

Frecuencia: Dimensión Recompensas

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
5	4	9	1	1
			8	3
3	5	1	1	1
		3	6	2
5	3	1	1	7
		8	6	
2	4	1	1	1
		2	8	3
1	5	1	2	1
		3	0	0
3	2	1	1	1
		4	6	4
6	8	27	35	23%
%	%	%	%	

Figura 10

Frecuencia: Dimensión Recompensas



En la Tabla 19, el 6% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos manifiestan que la dimensión recompensas nunca está presente, 8% manifiesta que casi nunca, 27% manifiesta que a veces, 35% casi siempre y 23% que siempre.

Variable Articulación interinstitucional y sus dimensiones

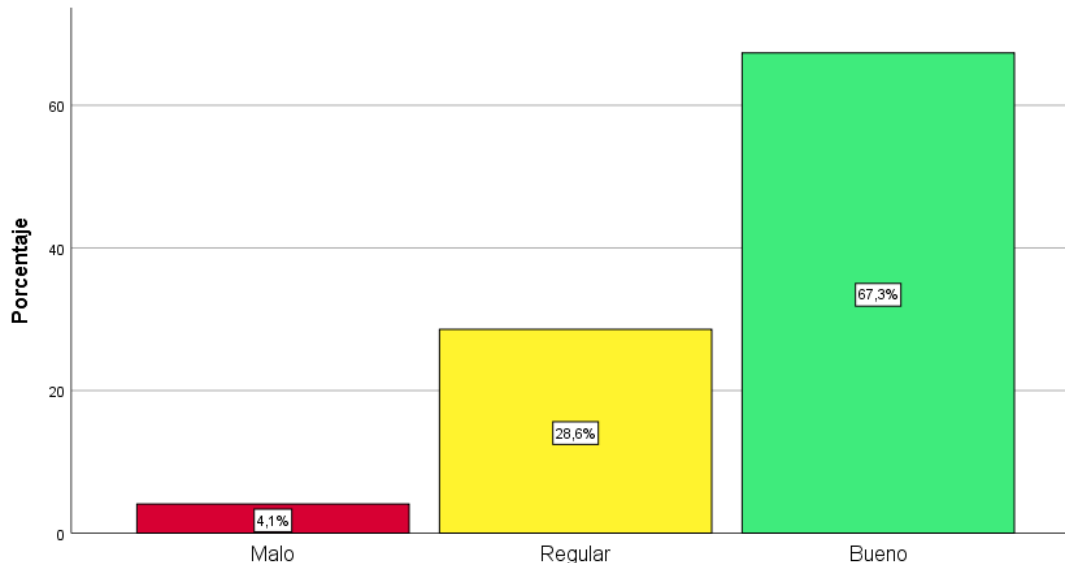
Tabla 20

Variable: Gestión Administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Malo	2	4,1	4,1	4,1
Regular	14	28,6	28,6	32,7
Bueno	33	67,3	67,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Figura 11

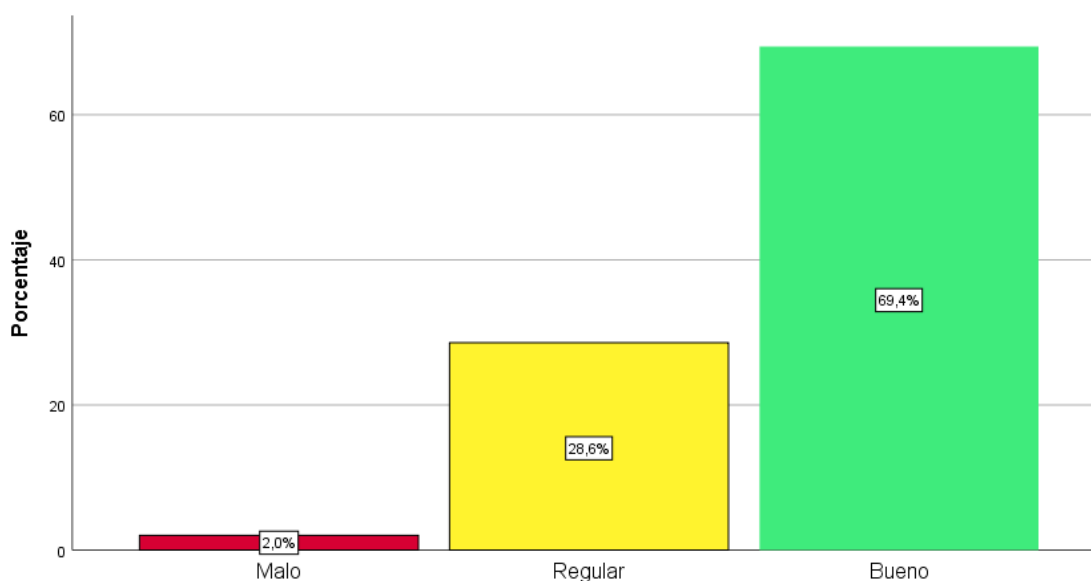
Variable: Gestión Administrativa



En la tabla 20, se aprecia que el 25.0% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos tienen una percepción mala para la variable gestión administrativa, mientras que un 57.5% manifiesta que es regular y un 17.5% que es bueno.

Tabla 21*Dimensión Planeamiento*

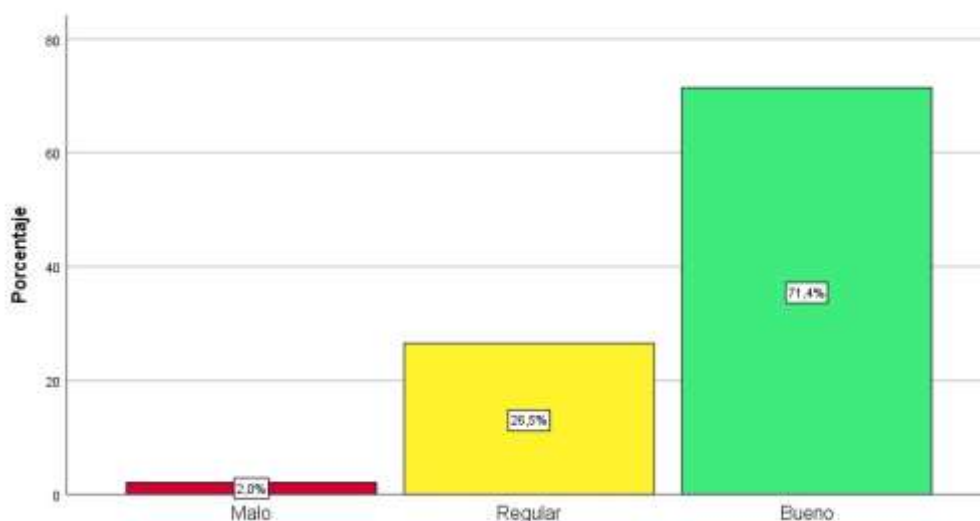
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Malo	1	2,0	2,0	2,0
Regular	14	28,6	28,6	30,6
Bueno	34	69,4	69,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Figura 12*Dimensión: Planeamiento*

En la tabla 21, se aprecia que el 2.0% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos tienen una percepción mala para la dimensión planeamiento, mientras que un 28.6% manifiesta que es regular y un 69.4% que es bueno.

Tabla 22*Dimensión Organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Malo	1	2,0	2,0	2,0
Regular	13	26,5	26,5	28,6
Bueno	35	71,4	71,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Figura 13*Dimensión: Organización*

En la tabla 22, se aprecia que el 2.0% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos tienen una percepción mala para la dimensión organización, mientras que un 26.5% manifiesta que es regular y un 71.4% que es bueno.

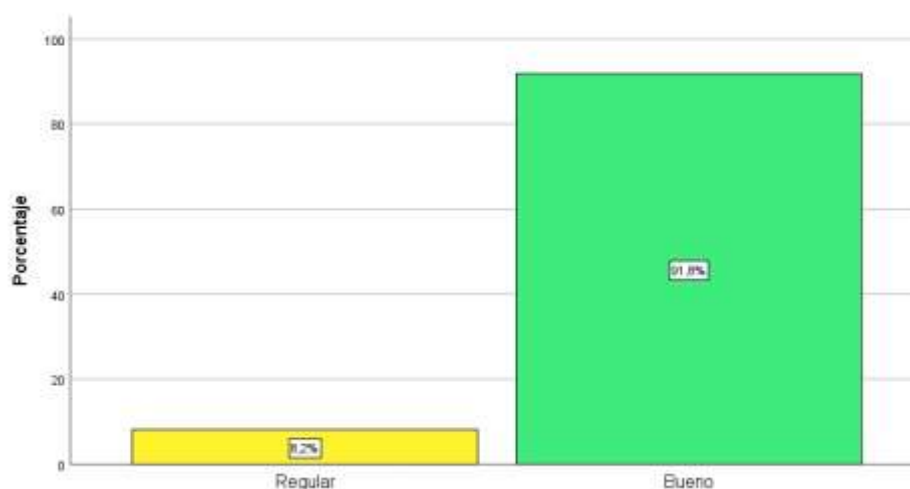
Tabla 23

Dimensión: Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	8,2	8,2	8,2
	Bueno	45	91,8	91,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Figura 14

Dimensión: Dirección



En la tabla 23, se aprecia que el 8.2% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos tienen una percepción regular para la dimensión dirección, mientras que un 91.8% manifiesta que es bueno.

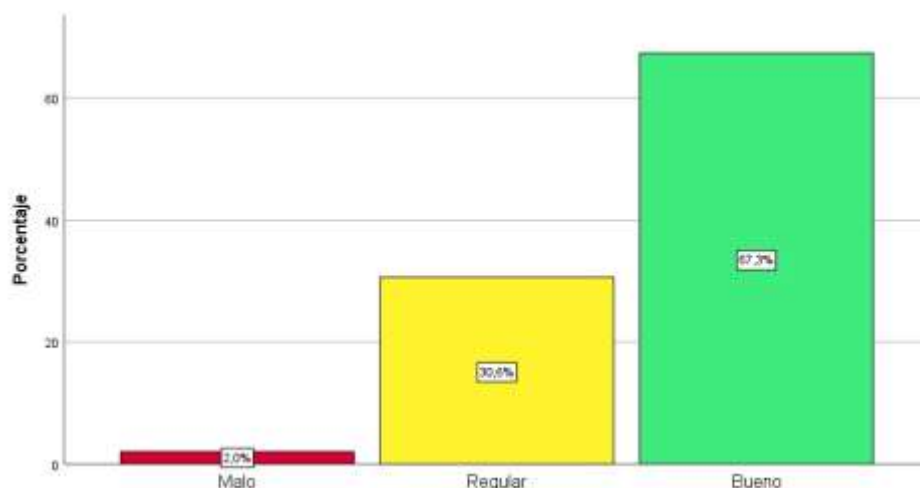
Tabla 24

Dimensión: Control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Malo	1	2,0	2,0	2,0
Regular	15	30,6	30,6	32,7
Bueno	33	67,3	67,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Figura 15

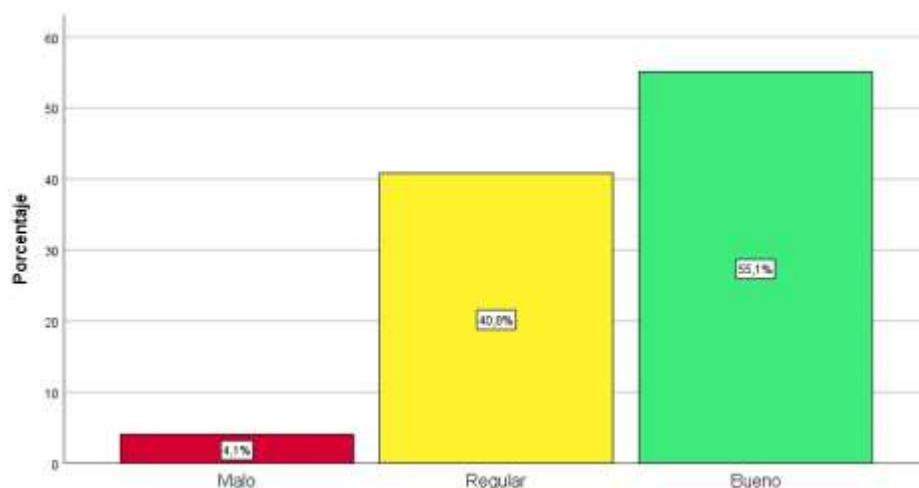
Dimensión: Control



En la tabla 24, se aprecia que el 2.0% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos tienen una percepción mala para la dimensión control, mientras que un 30.6% manifiesta que es regular y un 67.3% que es bueno.

Tabla 25*Variable: Desempeño Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Malo	2	4,1	4,1	4,1
Regular	20	40,8	40,8	44,9
Bueno	27	55,1	55,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Figura 16*Variable: Desempeño Laboral*

En la tabla 25, se aprecia que el 4.1% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos tienen una percepción mala para la variable desempeño laboral, mientras que un 40.8% manifiesta que es regular y un 55.1% que es bueno.

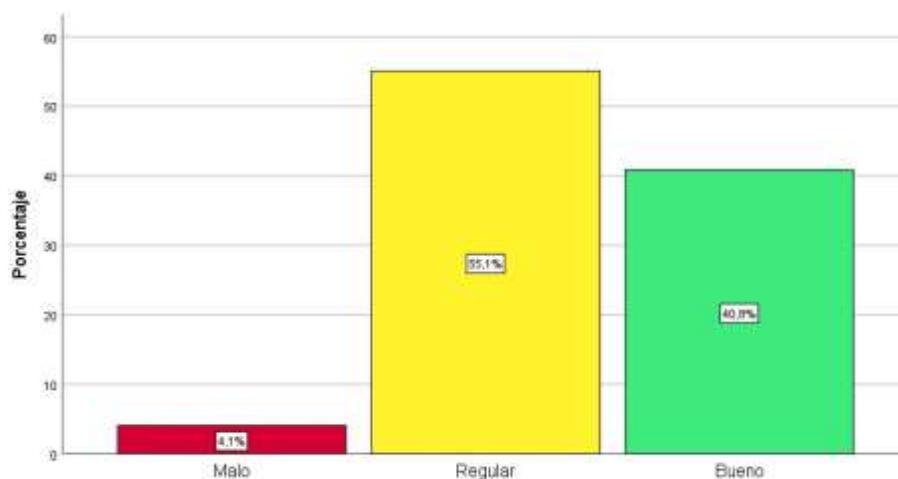
Tabla 26

Dimensión: Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	4,1	4,1	4,1
	Regular	27	55,1	55,1	59,2
	Bueno	20	40,8	40,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Figura 17

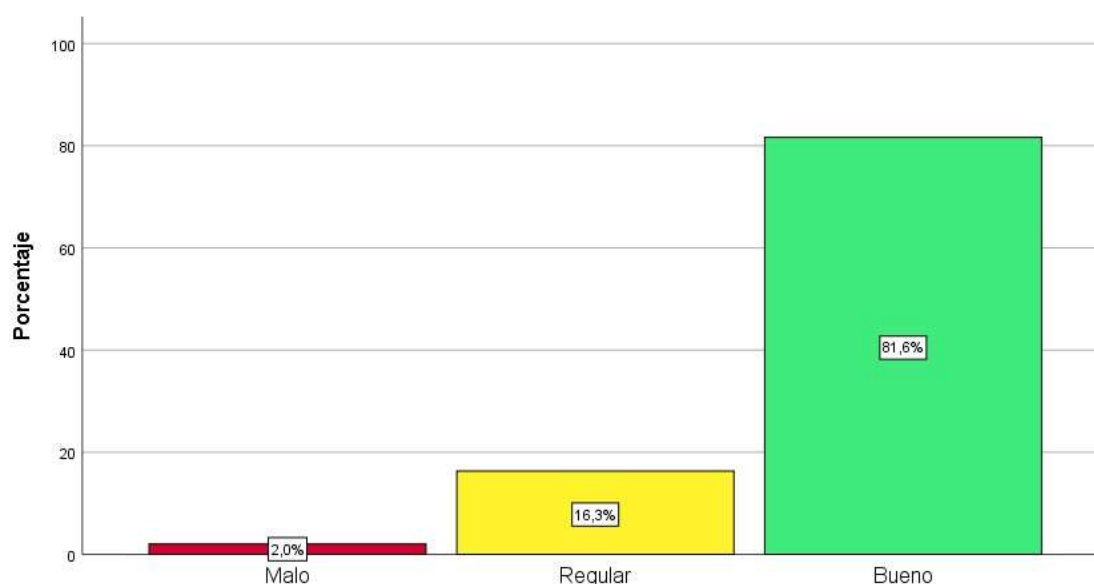
Dimensión: Responsabilidad



En la tabla 26, se aprecia que el 4.1% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos tienen una percepción mala para la dimensión responsabilidad, mientras que un 55.1% manifiesta que es regular y un 40.8% que es bueno.

Tabla 27*Dimensión: Desempeño de Puesto*

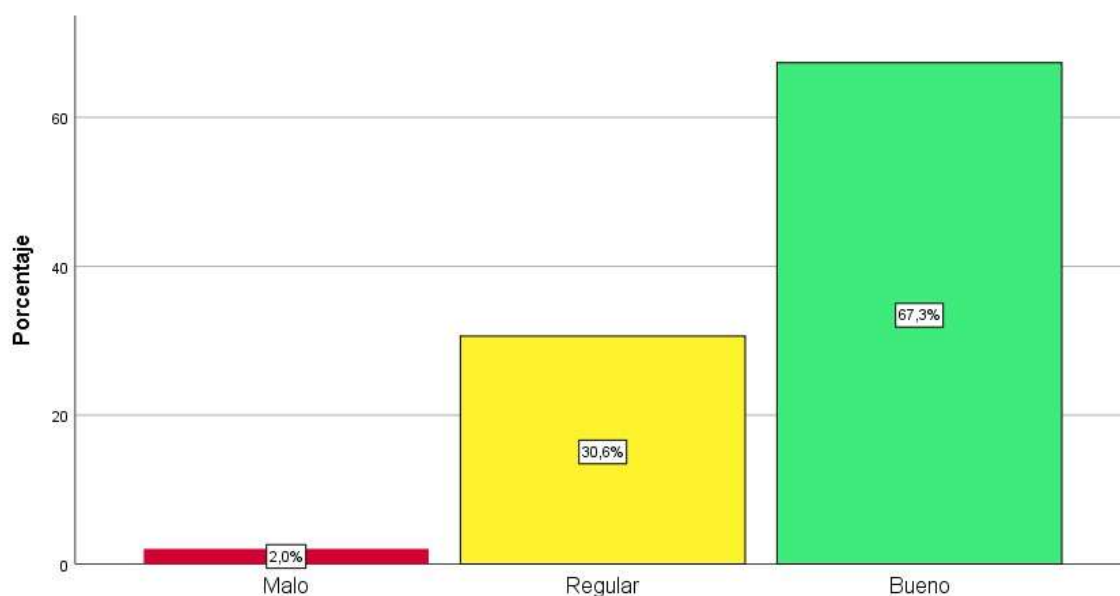
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Malo	1	2,0	2,0	2,0
Regular	8	16,3	16,3	18,4
Bueno	40	81,6	81,6	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Figura 18*Dimensión: Desempeño de Puesto*

En la tabla 27, se aprecia que el 2.0% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos tienen una percepción mala para la dimensión desempeño de puesto, mientras que un 16.3% manifiesta que es regular y un 81.6% que es bueno.

Tabla 28*Dimensión: Compromiso Institucional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	15	30,6	30,6	32,7
	Bueno	33	67,3	67,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Figura 19*Dimensión: Compromiso institucional*

En la tabla 28, se aprecia que el 2.0% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos tienen una percepción mala para la dimensión compromiso institucional, mientras que un 30.6% manifiesta que es regular y un 67.3% que es bueno.

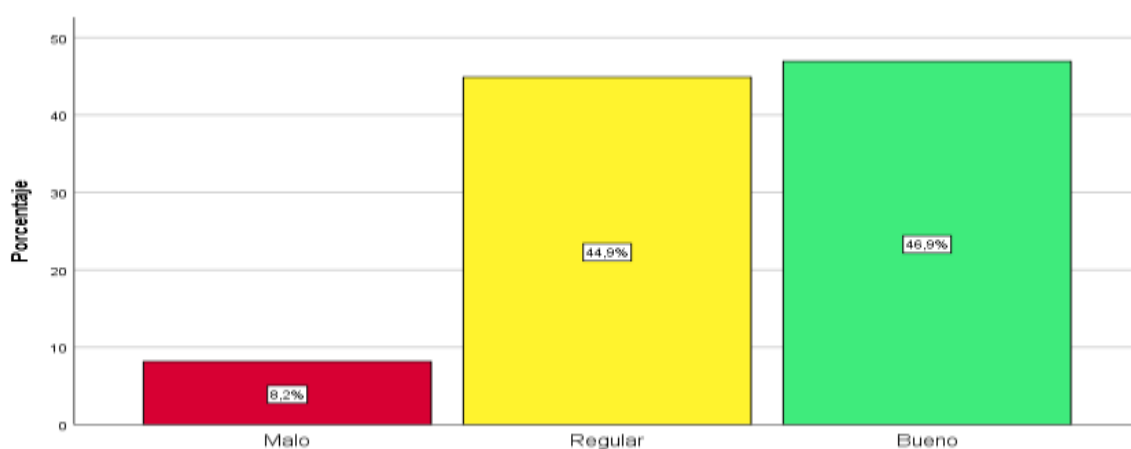
Tabla 29

Dimensión: Recompensas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	8,2	8,2	8,2
	Regular	22	44,9	44,9	53,1
	Bueno	23	46,9	46,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Figura 20

Dimensión: Recompensas



En la tabla 29, se aprecia que el 8.2% de los servidores públicos de ambos sexos que laboran en la Gerencia de Servicios Públicos tienen una percepción mala para la dimensión recompensas, mientras que un 44.9% manifiesta que es regular y un 46.9% que es bueno.

Correlación y contrastación de las hipótesis

Tabla 30

Correlación Gestión Administrativa y Desempeño Laboral

			Ges.adm	Des.lab
Rho de Spearman	Ges.adm	Coeficiente de correlación	1,000	,417**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	49	49
	Des.lab	Coeficiente de correlación	,417**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	49	49

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

En la Tabla 30, Aceptamos la hipótesis H_a porque $\text{Sig.} < 0.05$. Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral con un valor $r = 0.417$; lo que señala que frente a una mejor gestión administrativa existe mejor desempeño laboral en la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay.

Tabla 31

Correlación Planeamiento y Desempeño Laboral

			Planeam	Des.lab
Rho de Spearman	Planeam	Coeficiente de correlación	1,000	,505**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Des.lab	Coeficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

En la Tabla 31, Aceptamos la hipótesis H_a porque $\text{Sig.} < 0.05$. Existe relación significativa entre planeamiento y desempeño laboral con un valor $r = 0.505$; lo que señala que ante un mejor planeamiento existe mejor desempeño laboral en la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay.

Tabla 32*Correlación Organización y Desempeño Laboral*

			Organiz	Des.lab
Rho de Spearman	Organiz	Coeficiente de correlación	1,000	,366**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	49	49
	Des.lab	Coeficiente de correlación	,366**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	49	49

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

En la Tabla 32, Aceptamos la hipótesis H_a porque $\text{Sig.} < 0.01$. Existe relación significativa entre organización y desempeño laboral con un valor $r = 0.366$; lo que señala que ante una mejor organización existe mejor desempeño laboral en la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay.

Tabla 33*Correlación Dirección y Desempeño Laboral*

			Direc	Des.lab
Rho de Spearman	Direc	Coeficiente de correlación	1,000	,273
		Sig. (bilateral)	.	,057
		N	49	49
	Des.lab	Coeficiente de correlación	,273	1,000
		Sig. (bilateral)	,057	.
		N	49	49

En la Tabla 33, Aceptamos la hipótesis H_a porque $\text{Sig.} < 0.01$. Existe relación significativa entre dirección y desempeño laboral con un valor $r = 0.273$; lo que señala que ante una mejor dirección existe mejor desempeño laboral, en la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay.

Tabla 34*Correlación Control y Desempeño laboral*

			Control	Des.lab
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,333*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	49	49
	Des.lab	Coeficiente de correlación	,333*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	49	49

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 34, Aceptamos la hipótesis H_a porque $\text{Sig.} < 0.05$. Existe relación significativa entre control y desempeño laboral con un valor $r = 0.333$; lo que señala que ante un mejor control existe mejor desempeño laboral en la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay.

Tabla 35*Correlación Responsabilidad y Gestión Administrativa*

			Respons	Ges.adm
Rho de Spearman	Respons	Coeficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Ges.adm	Coeficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

En la Tabla 35, Aceptamos la hipótesis H_a porque $\text{Sig.} < 0.01$. Existe relación significativa entre responsabilidad y gestión administrativa con un valor $r = 0.508$; lo que señala que ante una mejor responsabilidad existe mejor gestión administrativa en la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay.

Tabla 36*Correlación Desempeño del Puesto y Gestión Administrativa*

			Dese.pu	Ges.adm
Rho de Spearman	Dese.pu	Coeficiente de correlación	1,000	,365**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	49	49
	Ges.adm	Coeficiente de correlación	,365**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	49	49

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

En la Tabla 36, Aceptamos la hipótesis H_a porque $\text{Sig.} < 0.01$. Existe relación significativa entre desempeño del puesto y gestión administrativa con un valor $r = 0.365$; lo que señala que ante un mejor desempeño del puesto existe mejor gestión administrativa en la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay.

Tabla 37*Correlación Compromiso institucional y Gestión Administrativa*

			Comp.ins	Ges.adm
Rho de Spearman	Comp.ins	Coeficiente de correlación	1,000	,313*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	49	49
	Ges.adm	Coeficiente de correlación	,313*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	49	49

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 37, Aceptamos la hipótesis H_a porque $\text{Sig.} < 0.05$. Existe relación significativa entre compromiso institucional y gestión administrativa con un valor $r = 0.313$; lo que señala que frente un mejor compromiso institucional existe mejor gestión administrativa en la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay.

Tabla 38*Correlación Recompensas y Gestión Administrativa*

			Recomp	Ges.adm
Rho de Spearman	Recomp	Coeficiente de correlación	1,000	,156
		Sig. (bilateral)	.	,286
		N	49	49
	Ges.adm	Coeficiente de correlación	,156	1,000
		Sig. (bilateral)	,286	.
		N	49	49

En la Tabla 38, Aceptamos la hipótesis nula porque Sig.>0.05. No existe relación significativa entre recompensas y gestión administrativa con un valor $r = 0.156$ calculado por el coeficiente de correlación de Rho de Spearman; lo que señala que no existe suficiente evidencia en el trabajo de campo para afirmar que existe correlación entre recompensas y gestión administrativa en la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay.

V. DISCUSIÓN

1. 1. Con respecto al objetivo general, Gómez (2014) detectó falencias de índole administrativa que generan malestar en el ambiente laboral. En el mismo sentido, Caisa (2014) manifiesta que cuando no se hallan bien asignados los puestos el personal no se tiene confianza ni estabilidad. Por otro lado, Mejía (2012) demostró que la evaluación por competencias laborales es de gran importancia para los resultados del desempeño. Según Broggi, (2010) los recursos humanos están abarcando cada día un rol más esencial en el desarrollo de las empresas. En ese sentido, Chumacero (2012) una dirección eficiente, asociada de manera directa con la competencia, lo cual dará paso a poder medir los resultados que se obtuvieron a través de los objetivos trazados.
2. En relación al objetivo específico 1, Amador (2008) refiere que es anunciar de manera anticipada qué hacer, cómo hacerlo, cuando debe hacerse y quién debería hacerlo. Esta vela el camino que se debe recorrer desde donde nos encontramos hasta donde nos queremos dirigir. En pocas palabras es, disminuir el peligro y explotar las oportunidades.
3. Con respecto al objetivo 2, Amador (2008) refiere que se asignan los medios y las acciones que se necesitan para cumplir las metas de la institución. Además, se diseña la manera de establecer la distribución por departamento de la institución.
4. Con respecto al objetivo específico 3, Reyes (2006) lo señala como el componente administrativo en el que se lleva a cabo la ejecución inmediata de lo programado, mediante las autoridades que lo hacen fundado en sus decisiones.
5. Con respecto al objetivo específico 4, Amador (2008) se refiere a la labor administrativa que se encarga de mensurar y evaluar el desenvolvimiento

individual e institucional para garantizar que lo realizado se acomoda a las metas de las instituciones.

VI. CONCLUSIONES

1. Se evidencia una correlación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay – 2021.
2. Se evidencia una correlación directa y significativa entre planeamiento y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay – 2021.
3. Se evidencia una correlación directa y significativa entre organización y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay – 2021.
4. Se evidencia una correlación directa y significativa entre dirección y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay – 2021.
5. Se evidencia una correlación directa y significativa entre control y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay – 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay, implementar procesos nuevos, que continuamente sean más estrictos, con la finalidad de buscar potenciar la institución y, a la vez, producir aprendizajes innovadores y, así, sobresalir en desempeño.
2. Se recomienda a la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay mejorar el conocimiento integral de la realidad, para realizar un mejor diagnóstico y definir la situación actual para corregir. También tener claro hacia donde sean dirigirse, para detectar las metas de los individuos y llevar a cabo el estudio sobre la visión de lo que se espera más adelante.
3. Se recomienda a la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay, defina las funciones que den mejores resultados, por lo que cada individuo debe ejercer su papel. Además, la institución debe contar con una jerarquía definida, todos deben saber sus funciones, puesto que, cuando trabajan por objetivos, funciona mucho mejor la institución, para mejorar el desempeño laboral. También se debe dedicar más tiempo a la formación del equipo.
4. Se recomienda a la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay, mejorar las interacciones laborales basadas en respetarse y, de esta manera, se encuentren desenlaces adecuados a las problemáticas y necesidades.
5. Se recomienda a la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay, reconocer que las actividades no se distribuyen de manera uniforme, para ello debe usarse el principio de Pareto. Además, se debe inspeccionar constantemente el trabajo, cualquier equipo necesita monitoreo y verificación permanente sobre el desenvolvimiento de los trabajadores y los medios que se encargan de sostener la calidad y de encontrar las fallas, de haberlas.

REFERENCIAS

Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?*

Obtenido de Cuida tu dinero: <https://www.definición de desempeño-laboral>. Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Amador, J.P. (2008). Proceso Administrativo. Portal para Investigadores y Profesionales El Prisma. México. Recuperado de: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1264/1/T-UTC-1307.pdf>.

Andía Valencia, W. (2009). *Manual de Gestión Pública*. 1º Edición. Lima, Perú: Edit. El Saber.

Anzola, S. (2002). *Administración de Pequeñas Empresas*. 2da. Edición. México, México: Editorial McGrawhill.

Arana, K. & Vásquez, A. (2015) *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014*. Perú.

Banco Mundial (2005). *Estudio de Evaluación de Impacto del Programa de Evaluación de Programas*. Volumen I, Informe No. 34589. Santiago, Chile: Documentos Banco Mundial.

Broggi A. (2010). *Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*. Tesis posgrado. Buenos Aires, Argentina: Universidad Tecnológica Nacional. Recuperado de <http://posgrado.frba.utn.edu.ar/prodcient/tesis/MAN-2011-Broggi.pdf>.

Casa, M. (2015) *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*. Universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas – Perú.

- Caisa Montoya, S. J. (2014). La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato. Tesis de grado. Ambato, Ecuador: Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8058/1/184%20o.e.pdf>.
- Claros Vásquez, C. (2019). Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI – Huacho en el año 2018. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Cronbach, López (1963) Metodología de la investigación. México DF, México: Editorial Mc- Graw Hill/Educación.
- Chavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. México DF: Mx Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1996). Administración de Recursos Humanos. 8va. Edición. Bogotá, Colombia: Editorial Mc- Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humanos. 5va. Edición. Bogotá, Colombia: Editorial Mc- Graw Hill.
- Chiavenato, I (2008). Gestión del Talento Humano. 1ra. Edición. México DF, México: Editorial Mc- Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Gestión del talento humano. 3ra. Edición. México DF. México: Editorial Mc- Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México DF. México: Editorial Mc- Graw Hill.
- Chumacero Calle, N.C. (2012). La Nueva Gestión Pública y su aplicación en una negociación colectiva.

- Espejo, R. (2017). Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón. (Tesis de maestría). Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Ferrer Salaverry, M. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016. (Maestría en Gestión Pública). Universidad César Vallejo, Cajamarca.
- Hernández, Fernández, Baptista (1,997). Metodología de la investigación. Recuperado de <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecades/metodologia-de-la-nvestigacion.pdf>.
- Hernández, Fernández, Baptista (2003). Metodología de la investigación. 5ta. Edición. México DF, México: Editorial Mc- Graw Hill/Educación.
- Hernández, Fernández, Baptista (2008) Metodología de la investigación. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/36909622/Metodologia-de-La-Investigacion-4ta-EdicionSampieri-2006#scribd>
- Hernández, Fernández, Baptista (2010) Metodología de la investigación. Recuperado de http://www.academia.edu/6399195/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion_Sampier.
- Huarupoma Coronado, M., & Rosado Evangelista, P. (2017). Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Koontz, H. (2003). Administración una Perspectiva Global. 14va. Edición. México DF, México: Editorial Mc- Graw Hill.
- Koontz, H., & Odonnell, C. (1998). *Curso de administración moderna*. México: McGraw-Hill.

- Martínez, C. (2018). Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/bases-teoricas-metodologicas>.
- Maslucán, C. (2016). “La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato”. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991): “A three component conceptualization of organizational commitment”, *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98.
- Mejía Chang, Y.M. (2012). Evaluación de desempeño con enfoque en las competencias laborales. Quetzaltenango. Tesis de grado. Quetzaltenango, Guatemala: Facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landívar.
- Molina, K. (2015) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de gestión administrativa, financiera y comercialización de la CEM Austrogas de la Ciudad de Cuenca, periodo 2013. Universidad de Cuenca. Ecuador.
- Muñoz Angulo, M. (2017). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Novoa, O. (2015). Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía 2015. *Universidad Cesar Vallejo*, 1–116. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2176>
- Panduro, W. (2018) Motivación y desempeño laboral en la Zona Registral N° VI – Sede Pucallpa, 2018. Universidad César Vallejo. Perú.

- Porporato, M. & García, N. (2011) Sistemas de control de gestión: Un estudio exploratorio de su efecto sobre el desempeño organizacional. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 47, 61-77.
- Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la lengua española*. Madrid, España: Autor.
- Reyes, L.A. (2006). Estándares del desempeño laboral. Santiago, Chile: Ediciones Universidad Católica Silva Henríquez. Recuperado de http://www.oei.es/docentes/articulos/estandares_desempeno_docente_re.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Educación.
- Rosario, A. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Sosa, G. (2017). La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Tamay, J. R. (2017). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica “Los angeles de Chimbote”, Chiclayo 2015. *UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN*, 1–100.
- Vigo, E. (2015) La gestión administrativa actual y su incidencia el desempeño laboral de los trabajadores del Hotel & Spa “La Hacienda” año 2015. Universidad César Vallejo. Trujillo - Perú.
- Villegas, L. (2015) Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP-2012. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima Perú.

Wester, J. H. (2008). "Dimensiones y retos de una educación para la responsabilidad ciudadana". Utopía y praxis latinoamericana. N° 42. Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social. CESA-FCES, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela.

Yataco, J. (2015). Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057 "Soberana Orden Militar de Malta" Villa María del Triunfo. (Tesis de Maestría: Universidad Cesar Vallejo, Lima.

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PLAN DE TESIS

TÍTULO: Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay – 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿En qué medida la Gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿En qué medida se relaciona el planeamiento y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021?</p> <p>¿En qué medida se relaciona la organización y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021?</p> <p>¿En qué medida se relaciona la dirección y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el control y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación que existe entre planeamiento y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre organización y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre dirección y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre control y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La Gestión Administrativa se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>El planeamiento se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.</p> <p>La organización se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.</p> <p>La dirección se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.</p> <p>El control se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.</p>	<p>VARIABLE X: Gestión administrativa.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>X1: Planeamiento X2: Organización X3: Dirección X4: Control</p> <p>VARIABLE Y: Desempeño Laboral:</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Y1: Responsabilidad en el puesto Y2: Desempeño Y3: Compromiso institucional Y4: Recompensas</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>- Por su finalidad es tipo básica: desarrollo del conocimiento teórico. - Por su carácter de medida es cuantitativa: Se utilizará la estadística para interpretar resultados. - Por su profundidad, es correlacional: busca la relación entre variables. - Por su alcance es transversal: Se realizó una sola medición.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptiva</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>No experimental; Descriptivo</p> <p>- Correlacional - Transversal</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Dón de: M: Muestra O1: Variable clima laboral O2: Desempeño laboral</p> <p>POBLACIÓN: Constituyen 49 trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay – 2021. MUESTRA: Tipo censal, conformada por 49 servidores públicos de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay – 2021.</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: General Método científico aplicando sus pasos y procesos metodológicos.</p> <p>Específico.</p>

				<p>El método descriptivo de nivel correlacional, no experimental.</p>
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------

				<p>Metodos estadísticos, estadística inferencial, frecuencias, media, moda, mínimo, máximo, porcentual.</p> <p>ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS</p> <p>Validez y confiabilidad de instrumentos, uso de coeficiente alfa de Cronbach.</p> <p>Para la prueba de hipótesis el estadístico de rho de Spearman</p> <p>Programa Excel, Spss Versión 15.</p>
--	--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 02: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable X: Gestión Administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
X. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Es un proceso consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos (Chiavenato, 2002)	Formular objetivos y determinar medios para alcanzarlos	X1: Planeamiento	1. Conoce la misión y visión de la institución	1 - 6	Ordinal - Siempre - Casi siempre - A veces - Casi nunca - Nunca
				2. Participa en la definición de objetivos de la organización		
				3. Se establecen metas de logro para cada área		
		Diseñar el trabajo, asignar los recursos y coordinar las actividades	X2: Organización	4. Los trabajos están diseñados para su ejecución	7-13	
				5. Los recursos son asignados de acuerdo a las necesidades		
				6. Se coordinan las actividades oportunamente		
		Designar personas, dirigir sus actividades, motivarlas, liderarlas, y comunicarlas	X3: Dirección	7. Se delegan funciones y designan responsables	14-20	
				8. Se lidera motiva para que las acciones sean eficaces		
				9. Existe comunicación fluida, asertiva de nivel profesional.		
		Monitorear las actividades y corregir los objetivos	X4: Control	10. Los estándares de productividad están definidos	21-26	
				11. Existe monitoreo de actividades pertinentes		
				12. Se toman acciones correctivas oportunamente		

Variable Y: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Y: DESEMPEÑO LABORAL	"Son aquellas acciones comportamientos observados en empleados que relevantes para objetivos de organización, y pueden ser medidos términos de competencias de individuo y su nivel contribución a empresa. (Chiavenato 1996)	Actitud observable considerada como ideales en el desempeño el cual es posible registrar, utilizando un instrumento.	Y1: Responsabilidad	1. Realiza su trabajo de manera responsable de acuerdo al manual de organizaciones y funciones.	1-6	ORDINAL - Siempre -Casi siempre - A veces - Casi nunca - Nunca
				2. Asume con responsabilidad las labores encomendadas dentro de su función.		
		Nivel de eficiencia y eficacia del desarrollo de tareas y acciones en el puesto de trabajo.	Y2. Desempeño en el puesto	3. Demuestra interés por alcanzar los objetivos trazados dentro de los plazos establecidos.	7-13	
				4. Pone su máximo esfuerzo para lograr las metas a menor tiempo y recursos.		
Actitud de identidad la organización expresada en el cumplimiento de las actividades organizacionales.	Y3: Compromiso Institucional	5. Se identifica con la organización desde su puesto de trabajo.	14-20			
		6. Demuestra entusiasmo en la realización de actividades y acciones programadas en la institución.				
Remuneraciones e incentivos que el empleador brinda al trabajador a cambio de su servicio.	Y4: Recompensas	7. Valora con su desempeño la remuneración que le asigna la institución.	21-26			
		8. Los ingresos forman parte de su motivación y autorrealización.				

ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA: Gestión Administrativa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº	Items	Instrumento	Escala de medición
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeamiento	Conoce la misión y visión de la institución	1	La misión de la municipalidad esta difundida en todos los planes de acción de la institución	Cuestionario de encuesta	Ordinal -Siempre -Casi siempre - A veces - Casi nunca -Nunca
			2	La visión de la municipalidad se exhibe y difunde en todas las áreas a fin de que los trabajadores asuman su compromiso		
		Existen objetivos definidos de la organización	3	Los objetivos de la institución son claros y precisos para su cumplimiento		
			4	El personal administrativo es consciente de los objetivos a lograr lo previsto		
		Se establecen metas de logro para cada área	5	Los jefes de área establecen sus propias metas según los objetivos de la institución		
			6	Los servidores públicos de la municipalidad se esfuerzan por cumplir las metas propuestas		
	Organización	Los trabajos están diseñados para su ejecución	7	Las actividades están diseñadas en los planes de trabajo de cada área administrativa		
			8	Existe un organigrama que define las responsabilidades y funciones administrativas		
			9	Existe un flujo de procesos en cada área que orienta la gestión administrativa		
		Los recursos son asignados de acuerdo a las necesidades	10	Los recursos son asignados según las necesidades para cada periodo de gestión		
			11	Los recursos son utilizados de manera exclusiva para lo que fue planificado		
		Se coordinan las actividades oportunamente	12	Cuando tiene dudas sobre algún caso consulta a su jefe inmediato o superior		
	13		Cuando tiene dudas sobre algún caso prefiere revisar las normas y reglamentos			
	Dirección	Se delegan funciones y designan responsables	14	La delegación de funciones se hace teniendo en cuenta la jerarquía funcional		
			15	Los jefes de área delegan funciones para agilizar los procesos de gestión		

				16 Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen sus metas previstas.		
				17 Los jefes de área se preocupan por el cumplimiento de las tareas		
	Se lidera motiva para que las acciones sean eficaces			18 Los jefes de área orientan permanentemente para el desarrollo de las actividades		
	Existe comunicación fluida, asertiva de nivel profesional.			19 La comunicación en la municipalidad es tipo horizontal entre jefes y subordinados		
				20 Las decisiones de la alta jerarquía son comunicadas a las áreas de modo transparente		
				21 Los trabajadores conocen su nivel de productividad que deben lograr en los plazos previstos		
		Los estándares de productividad están definidas				
		Existe monitoreo de actividades pertinentes		22 Los jefes de área establecen los estándares en coordinación con los subalternos		
	Control					
		Se toman acciones correctivas oportunamente		23 El monitoreo es política de la gestión como una herramienta de mejora de la productividad		
				24 Los trabajadores son conscientes de que están siendo monitoreados su desempeño		
				25 Las acciones correctivas se hacen en el acto sin esperar órdenes superiores		
				26 Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad de la gestión		

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº	Ítems	Instrumento	Escala de medición	
DESEMPEÑO LABORAL	Responsabilidad	Cumple sus funciones contempladas en el manual de organizaciones y funciones.	1	Los empleados conocen sus funciones contempladas en el manual MOF	Cuestionario de encuesta	Ordinal	
			2	Los trabajadores respetan las reglas y políticas de la organización, aún con sus discrepancias.			
			3	Cada trabajador recibe junto a su contrato o designación el reglamento interno de la organización.			
		Demuestra responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	4	Los empleados de su área valoran las actividades que realizan.			
			5	Los trabajadores de su área respetan su horario laboral con responsabilidad.			
			6	El órgano superior ha recibido quejas de otra área o de los usuarios por un pésimo servicio del trabajador.			
	Desempeño en el puesto	Se esfuerza por lograr los objetivos propuestos en los plazos previstos.	7	Los empleados de su área se preocupan por el cumplimiento de metas en los plazos previstos.			- Casi siempre
			8	Hay trabajadores que ayudan a superar las dificultades que tienen sus compañeros de trabajo para lograr sus objetivos.			- A veces
			9	Hay trabajadores que ayudan a superar las dificultades que tienen o manifiestan los usuarios para lograr sus objetivos.			- Casi nunca
		Se esfuerza por lograr los objetivos y metas minimizando tiempo y presupuesto.	10	La mayoría de los trabajadores alcanza las metas propuestas en su área de trabajo.	-		
			11	Siempre hay empleados que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto.	Nunca		
			11	En su área siempre hay empleados que lograron sus metas antes de lo previsto.			
			12				

		13	En su área siempre hay empleados que lograron sus metas con menos presupuesto que lo previsto.
		14	Los trabajadores se identifican con la misión y visión de la organización. Los trabajadores reciben estímulo por los
	Se siente identificado con la institución donde labora.	15	órganos superiores por ciertos logros alcanzados. Los órganos superiores
		16	toman en cuenta las ideas de
		17	subalternos para la toma de decisiones. La mayoría de empleados le gustaría permanecer en su puesto de trabajo.
Compromiso Institucional	Participa con entusiasmo en las actividades programadas y acciones diarias en la organización.	18	Los empleados de su área se entusiasman con las tareas propias de su trabajo. Participa con iniciativa sin restricciones en eventos institucionales.
		19	Los empleados de su área cumplen con las responsabilidades que le delegan y manifiesta iniciativa por realizar otras acciones.
		20	
		21	El salario de los empleados de su área está en el promedio estándar de la escala laboral.
	Demuestra satisfacción por el salario e incentivos que recibe.	22	Se puede afirmar que los ingresos de los trabajadores de su área justifican su esfuerzo como profesionales.
Recompensas		23	Hay otras formas de motivar al personal que no sea dineraria, moral o psicológica. Los trabajadores que recibieron
	Se siente motivado con los reconocimientos que	24	reconocimientos por sus superiores muestran mejor desempeño.

compensación a su talento. Muchos trabajadores se han mostrado
26 agradecidos por reconocimientos recibidos
por la organización.



Anexo 03
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

TESIS: Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay - 2021

Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

PLANEAMIENTO		1	2	3	4	5
1	La misión de la municipalidad está difundida en todos los planes de acción de la institución					
2	La visión de la municipalidad se exhibe y difunde en todas las áreas a fin de que los trabajadores asuman su compromiso					
3	Los objetivos de la municipalidad son claros y precisos para su cumplimiento					
4	El personal administrativo es consciente de los objetivos a lograr lo previsto					
5	Los jefes de área establecen sus propias metas según los objetivos de la municipalidad					
6	Los servidores públicos de la municipalidad se esfuerzan por cumplir las metas propuestas					
ORGANIZACIÓN		1	2	3	4	5
7	Las actividades están diseñadas en los planes de trabajo de la Gerencia de Servicios Públicos					
8	El organigrama que define las responsabilidades y funciones administrativas, está al alcance de los trabajadores					
9	El flujo de operabilidad en cada área de la Gerencia de Servicios Públicos, orienta la gestión administrativa					
10	Los recursos son asignados según las necesidades para cada área de la Gerencia de Servicios Públicos					
11	Los recursos financieros son utilizados de manera exclusiva para lo que fue planificado					
12	Cuando tiene dudas sobre algún caso consulta a su jefe inmediato o superior					
13	Cuando tiene dudas sobre algún caso prefiere revisar las normas y reglamentos					
DIRECCIÓN		1	2	3	4	5
14	La delegación de funciones se hace teniendo en cuenta la jerarquía funcional de la Gerencia de Servicios Públicos					
15	Los jefes de área delegan funciones para agilizar operabilidad de las actividades de gestión					
16	Existe una política de motivación y recompensa para los trabajadores que cumplen sus metas previstas .					
17	Los jefes de área se preocupan por el cumplimiento de las tareas diarias, semanales o mensuales					
18	Los jefes de área orientan permanentemente para el desarrollo de las actividades a los trabajadores					
19	La comunicación en la municipalidad es tipo horizontal entre jefes y subordinados					
20	Las decisiones de la alta Dirección son comunicadas a las áreas de modo transparente y en forma oportuna					
CONTROL		1	2	3	4	5
21	Los trabajadores conocen sus metas diarias, semanales o mensuales que deben lograr en los plazos previstos					
22	Los jefes de área hacen uso de instrumentos para controlar las actividades de los trabajadores					
23	El monitoreo de grupos de trabajadores es como una herramienta de mejora de la productividad					
24	Los trabajadores son conscientes de que están siendo monitoreados su desempeño					
25	Las acciones correctivas se hacen en el acto sin esperar ordenes superiores					
26	Existen planes de contingencia ante cualquier dificultad que se presente en las actividades operativas de la Gerencia de Servicios Públicos					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 04 INSTRUMENTOS DE MEDICION CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

TESIS: Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay - 2021

Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

RESPONSABILIDAD		1	2	3	4	5
1	Los empleados conocen sus funciones contempladas en el manual MOF					
2	Los trabajadores respetan las reglas y políticas de la organización, aun con sus discrepancias.					
3	Cada trabajador recibe junto a su contrato o designación el reglamento interno de la organización.					
4	Los empleados de su área valoran las actividades que realizan.					
5	Los trabajadores de su área respetan su horario laboral con responsabilidad.					
6	El órgano superior ha recibido quejas de otra área o de los usuarios por un pésimo servicio del trabajador.					
DESEMPEÑO DE PUESTO		1	2	3	4	5
7	Los empleados de su área se preocupan por el cumplimiento de metas en los plazos previstos.					
8	Hay trabajadores que ayudan a superar las dificultades que tienen sus compañeros de trabajo para lograr sus objetivos.					
9	Hay trabajadores que ayudan a superar las dificultades que tienen o manifiestan los usuarios para lograr sus objetivos.					
10	La mayoría de los trabajadores alcanza las metas propuestas en su área de trabajo.					
11	Siempre hay trabajadores que trabaja tiempo extra para lograr metas antes de lo previsto.					
12	En su área siempre hay empleados que lograron sus metas antes de lo previsto.					
13	En su área siempre hay empleados que lograron sus metas con menos presupuesto que lo previsto.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL		1	2	3	4	5
14	Los trabajadores se identifican con la misión y visión de la organización.					
15	Los trabajadores reciben estímulo por las autoridades municipales por ciertos logros alcanzados.					
16	La Gerencia toma en cuenta las ideas de trabajadores subalternos para la toma de decisiones.					
17	La mayoría de empleados le gustaría permanecer en su puesto de trabajo.					
18	Los empleados de su área se entusiasman con las tareas propias de su trabajo.					
19	Participa con iniciativa propia sin restricciones en eventos institucionales.					
20	Los trabajadores de su área cumplen con las responsabilidades que le delegan y manifiesta iniciativa por realizar otras acciones.					
RECOMPENSAS		1	2	3	4	5
21	Las remuneraciones de los trabajadores del área están por encima de la remuneración mínima vital.					
22	Se puede afirmar que los ingresos de los trabajadores a su área justifican su esfuerzo como profesionales.					
23	Hay otras formas de motivar al personal que no sea dineraria, moral o psicológica.					
24	Los trabajadores que recibieron reconocimientos por sus superiores muestran mejor desempeño.					
25	Hay trabajadores que renunciaron por considerar injusto sus remuneraciones.					
26	Muchos trabajadores se han mostrado agradecidos por reconocimientos recibidos por la municipalidad.					

FICHAS DE VALIDACION DE LOS EXPERTOS



FICHAS DE VALIDACION DE LOS EXPERTOS

Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres de experto: Mozombite Bahin Sheyby Sharon

Institución donde labora: Municipalidad Distrital de Manantay

Especialidad: Mg. Gestión Pública

Instrumento de evaluación: Ficha de validación de instrumento "Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.

Autor del instrumento: Ing. José Augusto Aylón Chávez

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Esencial 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y				✓	
3. ORGANIZACIÓN	Presenta las variables o categorías en forma clara. Existe una organización lógica.				✓	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad. Comprende los objetivos bien definidos				✓	
5. INTENCIONALIDAD	Valora aspectos del estudio.				✓	
6. CONSISTENCIA	Presenta aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					✓
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del			✓		
9. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la				✓	
10. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

Lugar y fecha: Manantay 25 de Junio del 2021

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Mg. Dr. Sheyby Bahin Mozombite Sharon
Ing. César Vallejo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHAS DE VALIDACION DE LOS EXPERTOS

Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres de experto: Ferreyros Rengifo Katerin

Institución donde labora: Municipalidad Distrital de Manantay

Especialidad: Mg. Gestión Pública

Instrumento de evaluación: Ficha de validación de instrumento "Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.

Autor del instrumento: Ing. José Augusto Ayllón Chávez

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				✓	
3. ORGANIZACIÓN	Presenta las variables o categorías en forma clara. Existe una organización lógica.				✓	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad. Comprende los objetivos bien definidos.				✓	
5. INTENCIONALIDAD	Valora aspectos del estudio.			✓		
6. CONSISTENCIA	Presenta aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					✓
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				✓	
9. CONVENIENCIA	Genera nuevos puntos en la investigación y construcción de teorías.				✓	
10. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha: Manantay 28 de junio del 2021


Ing. Lic. Katerin Ferreyros Rengifo
CLAD N° 04189



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHAS DE VALIDACION DE LOS EXPERTOS

Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres de experto: Olano del Castillo Reyna

Institución donde labora: Universidad Nacional Intercultural de la amazonia

Especialidad: Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación: Ficha de validación de instrumento "Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021.

Autor del instrumento: Ing. José Augusto Aytón Chávez

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Este formulado con lenguaje					✓
2. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y			✓		
3. ORGANIZACIÓN	Presenta las variables o categorías en forma clara. Existe una				✓	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad. Comprende los objetivos.				✓	
5. INTENCIONALIDAD	Valora aspectos del estudio.				✓	
6. CONSISTENCIA	Presenta aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				✓	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del				✓	
9. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la				✓	
10. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			✓		
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

Lugar y fecha: Manantay 01 de Julio del 2021

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:


.....
Firma y Posfirma del experto

Anexo 06: BASE DE DATOS

N° DE ENCUESTA	Plintirinto					Orjizción							Direcdon						Contrá							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
001	2	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5
002	5	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
003	4	3	3	3	4	5	3	3	2	1	3	4	2	3	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	3	2
004	3	1	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	1	4	4	4	4	3	5	5	5	1	5
005	1	1	1	3	3	4	3	1	1	1	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	4	2	1
006	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3
007	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4
008	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5
009	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
010	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4
011	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
012	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
013	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2
014	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
015	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
016	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
017	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
018	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5
019	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
020	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
021	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
022	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
023	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	3	5	4	5	5	4	4
024	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4
025	4	4	4	4	4	4		5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
026	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	2	4
027	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	5	3	4	5	5	2	4	4	5	4	3	3	4
028	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	1	5	4	3	5	5	5	2
029	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	4
030	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	3	3	2
031	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	4	2
032	4	4	5	4	5	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3
033	3	4	3		4	3	5	4	3	4	3	5	3	4	5	1	5	5	3	4	3	4	2	4	3	3
034	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5
035	1	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5
036	1	1	2	3	5	3	2	1	1	2	3	5	5	4	5	1	4	3	3	4	2	2	3	5	2	1
037	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4
038	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3
039	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3
040	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
041	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	1	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3
042	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4
043	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4
044	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
045	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
046	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3
047	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4
048	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
049	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5

VARIABLE Y: Desempeño Laboral

NI DE ENCUESTA	Responsabilidad					Desempeño del puesto						U	Compromiso institucional						Recompensas								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
001	2	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	
002	2	3	4	4	5	4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	1	2	1		
003	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	
004	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	4	
005	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	
006	4	3	3	5	4	2	4	5	5	4	1	1	1	3	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	
007	2	5	3	4	5	3	3	3	2	4	1	4	3	5	3	1	5	4	1	1	1	1	2	3	1	4	
008	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	
009	3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	1	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	
010	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3	
011	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
012	3	3	1	5	5	1	5	5	3	5	1	5	1	3	1	1	5	5	3	5	1	1	1	1	5	1	
013	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	
014	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
015	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	
016	3	3	5	3	5	5	4	2	2	4	2	3	4	3	1	1	5	2	3	4	4	2	1	2	3	3	
017	1	5	4	3	5	2	4	5	5	5	4	3	2	4	1	1	3	3	2	3	1	3	1	4	5	4	
018	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	
019	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	3	3	4	1	1	3	3	2	3	1	2	1	4	5	5	
020	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
021	2	4	1	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	
022	5	2	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	
023	2	3	2	5	4	5	5	3	3	3	5	4	1	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	
024	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
025	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	5	4	5	4	3	5	2	2	2	5	4	5	3	4	
026	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	
027	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3
028	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	
029	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	
030	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	
031	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	
032	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	
033	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	5	
034	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	
035	1	2	3	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	1	3	4	5	5	
036	5	5	1	1	5	1	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	4	2	5	3	5	3	3	2	2	5	
037	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	4	4	
038	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
039	5	5	1	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	5	1	2	5	5	5	5	5	3	2	2	4	4	
040	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	
041	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	
042	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	
043	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	3	1	3	2	3	4	4	5	4	4	5	4	3	
044	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	2	5	5	4	4	5	3	
045	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	
046	3	3	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	3	
047	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4	5	
048	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	
049	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	1	3	2	3	3	3	2	

CARTA DE AUTORIZACIÓN



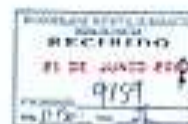
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

BOLICITUD DE AUTORIZACIÓN
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Señor:

Mg. Víctor Hugo López Ríos

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Manantay



Asunto : Autorización para realizar las encuestas en el desarrollo de Tests

Fecha : Manantay, 02 de Julio del 2021

Por medio de la presente, reciba usted un saludo cordial y fraternal y a la vez manifestarle que estando cursando máestría de post grado de la Maestría en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo, acudo a su despacho para manifestarle, que como requisito obligatorio necesito desarrollar una tesis que me servirá a egresar el grado académico de Magister en Gestión Pública, por lo tanto se ha tenido por conveniente elaborar una tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral de las trabajadoras de la Gerencia de Servicios Públicos Municipalidad Distrital de Manantay - 2021", razón por la cual recurre a su despacho para solicitarle la autorización respectiva para realizar las encuestas a las trabajadoras y recibo de información necesaria para tal fin, en las dependencias orgánicas de la municipalidad que usted administra.

Adjunto:

- ✓ Copia del CN
- ✓ Copia del CP
- ✓ Ficha de matrícula
- ✓ Breve a desarrollar

Es todo cuanto informo usted para su conocimiento y demás fines consiguientes.

Atentamente

Nombre: DR. JOSE A. GONZALEZ ALVARO

DNI: 45778267
CEMGP: 7007575107
CIP: 330173

Anexo 08

CARTA DE AUTORIZACION PARA DESARROLLO DE LA TESIS



Municipalidad Distrital
Manantay
Impulso al Progreso



SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

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

San Fernando, 01 de Julio del 2021

CARTA N° 312-2021-MDM-A-GM-GADM-SG.RR.HH.

De : CPC. JOHNNY WESLEY ROJAS PANDURO
Sub Gerente de Recursos Humanos

A : SR. JOSE AUGUSTO AYLLON CHAVEZ

REF. : CARTA N° 001-2021-POSGRADO-UCV/JAACH

ASUNTO : AUTORIZACION PARA DESARROLLO DE TESIS

Por la presente está Sub Gerencia AUTORIZA a usted, el Desarrollo de su Tesis denominado: "Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay - 2021"; el mismo que se realizará a los trabajadores de esta entidad, debiendo coordinar con el responsable de cada área para el desarrollo de la mencionada encuesta.

Sin otro en particular me suscribo de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY
C.P.C. Johnny Wesley Rojas Panduro
Sub Gerente de Recursos Humanos

Anexo 09: EVIDENCIAS - FOTOS

Recojo de información en el llenado de las Encuestas a los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay.















