



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Rendimiento laboral y la gestión administrativa en la
municipalidad provincial de Cañete, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Saravia Valerio, Elva Ascencion (ORCID: 0000-00101-9165-5253)

ASESORA:

Mg. Robladillo Bravo, Liz Maribel (ORCID: 0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, ya que mucho de mis logros se lo debo a ella entre los que se incluye este.

A mis hermanos, que estuvieron a mi lado apoyándome a lograr este sueño que hoy se hace realidad.

Agradecimiento

A nuestra asesora Maribel Robladillo por su apoyo incondicional para seguir adelante, ser perseverante y cumplir con mis ideales.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. MÉTODOLÓGÍA..... | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 14 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 15 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 15 |
| 3.5. Procedimientos | 18 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos | 18 |
| IV. RESULTADOS | 19 |
| V. DISCUSIÓN | 32 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 38 |
| VII. RECOMENDACIONES | 39 |
| REFERENCIAS..... | 40 |
| ANEXOS | 45 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Validez de contenido por juicio de especialistas del instrumento..... | 16 |
| Tabla 2 Análisis del coeficiente de confiabilidad..... | 17 |
| Tabla 3 Estadísticas de Fiabilidad | 17 |
| Tabla 4 Resultados Descriptivos de la Variable de Rendimiento Laboral y sus Dimensiones de la municipalidad provincial de Cañete, 2021..... | 19 |
| Tabla 5 Resultados Descriptivos de la Variable de Gestión Administrativa y sus Dimensiones de la municipalidad provincial de Cañete, 2021..... | 20 |
| Tabla 6 Tablas cruzadas, relación entre Rendimiento Laboral y Gestión Administrativa..... | 22 |
| Tabla 7 Tablas cruzadas, relación entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa..... | 23 |
| Tabla 8 Tablas cruzadas, relación entre la Efectividad laboral y la Gestión Administrativa..... | 25 |
| Tabla 9 Tablas cruzadas, relación entre la Eficacia Laboral y la Gestión Administrativa..... | 26 |
| Tabla 10 Correlaciones entre Rendimiento laboral y Gestión administrativa..... | 28 |
| Tabla 11 Correlaciones entre Eficiencia laboral y Gestión administrativa..... | 29 |
| Tabla 12 Correlaciones entre Efectividad laboral y Gestión administrativa. | 30 |
| Tabla 13 Correlaciones entre Eficacia laboral y Gestión Administrativa | 31 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1: Representación del Diseño | 13 |
| Figura 2: Gráfico de los Resultados descriptivos de la Variable Rendimiento laboral y sus Dimensiones | 19 |
| Figura 3: Gráfico de los Resultados descriptivos de la Variable Gestión Administrativa y sus Dimensiones | 20 |
| Figura 4: Relación entre el Rendimiento laboral y la Gestión administrativa..... | 22 |
| Figura 5: Relación entre la Eficiencia laboral y la Gestión administrativa | 24 |
| Figura 6: Relación entre la Efectividad laboral y la Gestión administrativa | 25 |
| Figura 7: Relación entre la Eficacia laboral y la Gestión administrativa | 27 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general evaluar la relación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021; la investigación fue de tipo aplicada, de diseño experimental, enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, la población de estudio estuvo conformada por 100 trabajadores del municipio en mención, se utilizó como instrumento el cuestionario, que fue validado por 3 expertos y su confiabilidad medida por el Alfa de Cronbach, con una valoración alta para ambas variables. Finalmente se determinó que la correlación es positiva muy alta ($r=0,828$). Además, la significancia bilateral es menor a la teoría de estudio ($0,000 < 0,05$). Concluyendo que existe correlación significativa entre las variables rendimiento laboral y gestión administrativa en los trabajadores de la municipalidad provincial de Cañete.

Palabras clave: Gestión administrativa, administración pública, rendimiento laboral.

Abstract

The general objective of this research was the relationship between work performance and administrative management in the provincial municipality of Cañete, 2021; the research was applied, experimental design, quantitative approach, correlational level, the study population consisted of 100 workers of the municipality in question, the questionnaire was used as an instrument, which was validated by 3 experts and its reliability measured by cronbach's alpha, with a high valuation for both variables. Finally, it was determined that the correlation is very high positive ($r=0.828$). In addition, the bilateral significance is lower than the study theory ($0.000 < 0.05$). It is concluded that there is a significant correlation between the variables job performance and administrative management in the workers of the provincial municipality of Cañete.

Keywords: Administrative management, job performance, public administration.

I. INTRODUCCIÓN

El lograr que los colaboradores de cualquier institución tanto pública como privada logren realizar sus tareas diarias con un adecuado performance es el deseo de todos los directivos, con ello se lograría que la institución o empresa pueda cumplir sus objetivos y lograr que tanto los clientes internos como externos perciban una atención o servicio de calidad. La presente investigación tiene como propósito evaluar la relación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete con el objetivo de caracterizar dichas variables y con ello proporcionar herramientas a través de las cuales alcanzar mejoras.

El rendimiento laboral es el conjunto de acciones mediante las cuales el colaborador logra los objetivos. Es decir, nos referimos al nivel del servicio que realiza el colaborador dentro de la organización.

Entre las principales dificultades encontradas en muchas instituciones de nuestro país, tanto en el ámbito regional y local se encuentra centrado en el desempeño laboral la cual genera mucha preocupación en las diferentes entidades y algunos casos conlleva al desorden y caos de la gestión administrativa

En el Perú el crecimiento poblacional desarrolla necesidades que arrastra consecuencias considerando que las instituciones del estado son deficientes donde el enfado de los ciudadanos se cimienta en que la actividad de las instituciones públicas no toma acciones para corregir esta deficiencia utilizando estrategias rápidas y así lograr que algunos servicios sean eficientes (Rodríguez, 2018).

Muchas organizaciones piensan que para formar un buen equipo de trabajo que sea eficiente para la organización basta con que los colaboradores cumplan con los requisitos y habilidades requeridas para el cargo lo cual no es así visto que constantemente se deben efectuar mediciones del desempeño en las labores de los trabajadores para verificar el nivel de crecimiento que obtienen luego de haber sido contratados.

Por otro lado, la gestión administrativa como proceso permite a la institución el cumplir con resultados propuestos, brindando servicios y programas adecuados y eficaces en las que se presenta su profesionalidad individual y grupal regulado por políticas y normas gubernamentales que involucran el cumplimiento de protocolos

establecidos; a decir de Chiavenato (2002), definir claramente a la institución como la agencia administrativa con la distribución de tareas a grupos o servicios y el pago de bienes necesarios.

En tal sentido en el ámbito local el estudio realizado consiste en determinar el rendimiento laboral relacionado con la organización administrativa de los integrantes del municipio provincial de Cañete, siendo evidente la deficiente labor de gestión las cuales está acompañada de constantes cambios del personal, por ello es necesario hacer un estudio para saber las razones de la dificultad y de esta forma aportar alternativas de solución.

Con todo ello, se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021? y los problemas específicos: PE1 ¿Cuál es la relación que existe entre la eficiencia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021, PE2 ¿Cuál es la relación que existe entre la efectividad laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021?, PE3 ¿Cuál es la relación que existe entre la eficacia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021?.

El presente estudio se justificó teóricamente dado que permitirá generar conocimientos respecto al rendimiento laboral y gestión administrativa. Asimismo, existe justificación practica puesto que, mediante el estudio se identificará las debilidades y falencias del rendimiento laboral respecto a la gestión administrativa ello nos permitirá revelar estas condiciones para lograr un mejor desarrollo de las mismas respecto a la justificación metodológica se diseñarán instrumentos para cada variable, que serán validados por expertos y con el componente de confiabilidad que permita validar el estudio.

En relación a ello se planteó el siguiente objetivo general: Establecer la relación que existe entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021; también se establecieron tres objetivos específicos, según: 1ro: Establecer la relación que existe entre la eficiencia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021. 2do: Establecer la relación que existe entre la efectividad laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021, 3ro: Establecer la

relación que existe entre la eficacia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021.

Como hipótesis general se formuló: Existe relación entre rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021. Asimismo, se presentaron tres hipótesis específicas: 1ro: Existe relación entre la eficiencia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021 2do: Existe relación entre la efectividad laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021, 3ro: Existe relación entre la eficacia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales, respecto a la gestión administrativa, Palomino (2020), en su investigación sobre la gestión de administración relacionado a las habilidades blandas. Su investigación empleó un esquema básico no experimental correlacional aplicando un enfoque cuantitativo obtuvo un Rho Spearman para la hipótesis general de 0,873 y un $p=0,000$ ($p<0,05$) concluyendo que la gestión administrativa muestra una relación significativa con las habilidades blandas.

Segura (2020), pretendía determinar con su tesis la relación que existe entre la gestión administrativa y el sistema de abastecimiento utilizando un enfoque cuantitativo a nivel descriptivo con la encuesta como herramienta y donde llego a la conclusión que en las variables estudiadas se encuentra una correlación positiva media, en este sentido señala que la gestión de la administración es un mecanismo fundamental que se debe encontrar alineado con el planeamiento estratégico de la institución y de esta forma tomar decisiones que coadyuven a un servicio de administración pública de calidad.

Asimismo, Córdova (2019), en su tesis sobre la gestión en la administración y la calidad de servicio el cual siendo un estudio no experimental de enfoque cuantitativo obteniendo un valor Rho Spearman de 0,853 estableciendo entre la gestión administrativa y su calidad de servicio una correlación positiva alta.

Zárate (2019), en su investigación concluye que más del 50% de los empleados admitieron estar muy de acuerdo con la gestión administrativa ejercida en el trabajo y que la organización también tiene una gestión eficiente donde se diferencia con los resultados donde más del 55% de colaboradores aseguran la gestión administrativa periódica dentro de la organización.

Cancio (2019), encontró en su estudio que la calidad del servicio y la gestión administrativa se hallan dentro de los niveles promedios y existiendo entre las variables una relación estadísticamente significativa. El resultado cumple con el principal objetivo del estudio que determinará existencia de la relación entre las variables donde además concuerda con la hipótesis del investigador, lo que indica una relación muy importante por evidencia de coincidencia.

Cáceres (2019), destacó en su tesis, que el objetivo general era implantar un lazo en las condiciones laborales y el desempeño de labores de los empleados y expresó su malestar con las políticas utilizadas por las autoridades, así como la ausencia de implementos y la deficiente infraestructura afecta y revela las pésimas condiciones laborales de los empleados en su labor administrativa.

Parada (2015), describe que la gestión administrativa es la introducción a la planificación estratégica y la planificación operativa como elementos centrales, así como el control y progreso de mecanismos hacia una adecuada ejecución de presupuestos mediante el uso de indicadores de desempeño, por lo que es importante que el presupuesto articule los resultados adoptando una propuesta de largo plazo adecuada a la visión y misión de la institución.

En los estudios nacionales, respecto al rendimiento laboral, se han considerado: Miranda (2020), en su investigación sobre el sector público ha tomado como principal objetivo establecer la relación existente entre la gestión motivacional y desempeño de labores de los colaboradores a través de un investigación descriptiva correlacional, concluyendo que se encuentra una relación positiva alta y significativa en ambas, es decir, que ante una mayor gestión de la motivación el rendimiento laboral será mayor, a su vez cita que el desarrollo de la investigación ha permitido promover en todos los integrantes de la institución la implementación de estrategias que motiven a los colaboradores hacia la productividad, transformándola como estímulo para los colaboradores y continuidad de los objetivos marcados en la institución.

También Navarro (2019), en su estudio establece como uno de sus objetivos la relación entre el rendimiento de labores y la motivación de servidores administrativos desarrollados con un diseño transversal a nivel descriptivo correlacional, concluyendo que los resultados revelaron una evaluación moderadamente positiva, indicando que la motivación mejora si está relacionada con una mejora en el desempeño laboral y que los resultados sugieren que aunque los salarios y beneficios no mejoran, el desempeño laboral tampoco recomendando que se mejore la motivación de los empleados debido a la relación salario-beneficio representada por un nivel bajo de correlación positiva la que a su vez significa un

rendimiento desfavorable y esta condición en el lugar de trabajo significa que no existe un contexto adecuado para un buen desempeño en el trabajo.

Además, Burga y Wiese (2018), en su investigación se propone establecer la relación que existe entre la motivación y el rendimiento de labores ejercida por los colaboradores administrativos de una empresa agroindustrial utilizando un método del paradigma positivista con investigación cuantitativa utilizando el auto interrogatorio de Murillo con un enfoque descriptivo transversal, permitiendo la creación de un ambiente laboral ideal para los empleados del sector administrativo, quienes informaron que prestan atención al aspecto salario y beneficios sociales para mejora salarial que reciben por el trabajo que realizan.

En la misma línea, Casas (2017), señaló en su estudio que la motivación es de gran importancia para las organizaciones si se utiliza correctamente, ya que puede ayudar a que los trabajadores logren ser más productivos, ya que este es el determinante del rendimiento laboral y por ende para él podría lograr mejores resultados. El estudio de investigación adopta un enfoque cuantitativo correlativo, cuya principal propuesta fue determinar el impacto de la motivación y la relación entre el desempeño de labores ejercida por los empleados, permitiendo desarrollarse y estar satisfechos en el cumplimiento de las responsabilidades y tareas que desempeñan a diario en la institución y con los resultados obtenidos.

Ganoza (2015), en su investigación señala que el objetivo para mejorar la gestión pública del municipio de Puerto Eten-Chiclayo determina el empleo de un plan estratégico en favor de la colectividad y atender las necesidades de la sociedad en dicho puerto, concluyendo que el plan estratégico mejora y tiene en cuenta la eficiencia de la administración pública de la institución, recomendando que se realice un seguimiento de la implementación del plan para mostrar las ganancias de eficiencia en el periodo 2015-2020.

Como antecedentes internacionales, respecto a la gestión administrativa, se señalan las siguientes investigaciones: Sabogal y Vargas (2017), en su estudio sobre gestión administrativa desarrollada en la Universidad de Colombia apunta a la implementación de un mecanismo de gestión administrativa que logre fortalecer la carrera para el adecuado rendimiento entre los coordinadores de la Universidad Nacional de Colombia, donde un sistema mixto (cualitativo y cuantitativo)

caracterizada por el deseo de cambiar una realidad y que las personas involucradas asuman un papel más activo en estas transformaciones.

Coque Diana (2016), también tuvo como objetivo en su investigación el análisis del resultado de la gestión administrativa dentro de la organización con el fin de tomar medidas para incrementar la rentabilidad para ello recomienda implantar una guía de gestión administrativa que dirija en cumplir con sus expectativas el mismo que servirá de soporte en la proyección y control de las actividades.

Flores (2015), en su tesis concluye que referente al proceso administrativo y la gestión empresarial que se ha realizado una valoración en cuanto a los procesos administrativos y la gestión empresarial limitado por el bajo conocimiento administrativo de los órganos de gobierno trabajando según sus expectativas y poco compromiso por parte de cualquiera de ellos y ante la ausencia de una buena gestión de los procesos administrativos, no se lleva a cabo el desempeño de una adecuada gestión de procesos por parte de los colaboradores, observándose que no existe un sistema de motivación del personal que le permita desarrollar de manera eficaz sus actividades.

En los estudios internacionales, respecto al rendimiento laboral, se han considerado: Aragón (2017), en su investigación “Importancia de la motivación laboral”, indica que el proceso de políticas de responsabilidad social que se realiza en las entidades del estado se asume con compromiso y el capital humano siendo uno de los principales factores en los que las medidas de mediación e igualdad sirven como herramienta para mejorar del rendimiento laboral y visto desde adentro se asumen obligaciones de liderazgo que atienden las necesidades de personas que trabajan en ella. Asimismo, señala que en la actual coyuntura se habla de las personas, el factor motivación, el conocimiento, el proceso creativo y el talento que son los elementos esenciales de transformación en una organización.

Arenas y Liévano (2017), en su estudio realizado sobre la evaluación del desempeño de labores de los empleados públicos en Colombia, señala que no debe limitarse al sujeto en el cumplimiento de sus compromisos pactados y que el jefe inmediato debe evaluar que la obligación advertida esencialmente por la carga del ejercicio individual de cada empleado en la conclusión de planes de fuerza de subordinación donde funciona así en cumplimiento de objetivos pudiendo medir el

impacto del rendimiento y su adecuada implementación dependerá de la inteligencia humana.

Zans y Catellón (2017), en su investigación concluyó, en cuanto al clima organizacional y el impacto que genera en el desempeño de labores del personal administrativos y docente de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa UNAN-Managua, donde el actual ambiente organizacional en la facultad es optimista, aunque si bien se practica poca participación sin que se disponga a conservar un adecuado clima organizacional dentro del grupo de trabajo el liderazgo se considera medianamente favorable y desfavorable. Asimismo, se identifica el empeño de las labores como mínima, aunque las labores se cumplen en el periodo requerido ya que la decisión se realiza de manera individual sin haberse establecido un plan de capacitación.

Cisneros (2015), en su estudio sobre la satisfacción de labores del enfermero y como se relaciona con las condiciones laborales hospitalarias en México comprobó que no existe concordancia entre el cumplimiento de su trabajo y la satisfacción laboral de los empleados ya que existen diferentes componentes del cumplimiento por lo que el salario, las horas de trabajo y la estabilidad laboral ganan importancia, reflejando una mayor productividad de la institución, aunque la motivación del personal sea baja

Por otro lado, Mercado (2015), en la tesis sobre el ambiente laboral y las condiciones laborales como causa de satisfacción del trabajador en la Universidad del Estado de México determinó que existe condiciones laborales conformes al cumplimiento de estas actividades donde respondieron de forma positiva, incluso si las diferentes condiciones de trabajo no cumplieron con las expectativas. Si bien el lugar de trabajo o la relación con su jefe inmediato pueden no ser ideales, también demuestra que no existe ninguna empresa con total aceptación en cuanto a condiciones y medios donde se realiza el trabajo.

Con referencia a la teoría epistemológica, como Werther (2014) lo indica, es de gran utilidad para diagnosticar las fortalezas y debilidades respecto a cómo se integra un trabajador a la organización, además permite encontrar las deficiencias y carencias de los grupos evaluados. La administración no tiene fines científicos sino prácticos puesto que valida y desarrolla el conocimiento donde la finalidad y la

metodología científica son una necesidad incuestionable más aun la actividad institucionalizada en la conducción de gobiernos y empresas posibilitan hacer una valoración cuantitativa y/o cualitativa de cómo se desempeñan los colaboradores o un equipo de trabajo

Según Cortez e Iglesias (2004) señala que la metodología nos enseña a gerenciar los procesos con gran eficiencia y eficacia para lograr los objetivos trazados, buscando siempre seguir el proceso establecido para la generación de conocimientos científicos, esto nos direcciona a seguir la forma adecuada que nos llevara a obtener y manejar la información durante la presente investigación.

Con respecto al método deductivo consiste en observar la generación de hipótesis para intentar deducir de consecuencias o proposiciones verificando la comprobación de resultados deducidos. La presente investigación recopila datos a través de herramientas como cuestionarios, encuestas y entrevistas con el fin de proceder con el análisis y obtener resultados.

El positivismo es una corriente filosófica basada en métodos experimentales y que se caracteriza o refuta creencias universales que desde el punto de vista positivista es el único tipo de conocimiento válido que surge en apoyo de las teorías que aplican el método científico.

Augusto Comte y John Stuart Mill, padres del positivismo creían que las actividades ya sean filosóficas o científicas debían ser realizadas por acciones reales verificados por la experiencia. Es necesario destacar que a inicios del siglo XIX el primero en utilizar el término positivismo fue el francés Henri de Saint-Simon considerado como el precursor de la filosofía social, logrando reorganizar la sociedad de esa época y evitar así la existencia de clases.

Cabe mencionar que la epistemología positivista ha recibido muchos ataques por parte de acusadores que creen que los sujetos de estudio (personas y culturas) no pueden evaluarse con los mismos métodos utilizados en las ciencias naturales. El positivismo ha contribuido a los grandes descubrimientos a lo largo de la historia que permitieron un importante desarrollo en la tecnología y la humanidad.

Entre las bases teóricas contenidas en la variable gestión administrativa, Stoner y Wankel (1989), mencionaron que la gestión administrativa se procesa

planificando, organizando, direccionando y controlando el trabajo y que los integrantes de la institución utilizan recursos favorables y así lograr los objetivos institucionales previstos.

Chiavenato (2014) señala que la gestión administrativa incluye diversos cambios probables que ocurran y están orientados a mejorar continuamente en los procesos de la organización, con el fin de generar competitividad y satisfacción para diferentes usuarios o clientes. Durante este proceso se identificarán y observarán los problemas para determinar sus causas y efectos. Una vez identificado el problema, se tomarán acciones correctivas utilizando herramientas técnicas disponibles para la gestión administrativa moderna.

El rendimiento laboral según Peña (2017) lo define como todas las acciones que hace un trabajador designado con responsabilidad siendo medido en base a su ejecución, donde no solo es designarlo en una posición en la empresa, sino también que se sienta parte de la organización ya que hay trabajadores que solo trabajan por cumplir y por su pago sin ningún compromiso, sin ninguna identificación con la organización, este tipo de trabajadores no le conviene mantener a la organización porque busca contar con lo mejor y que su aporte sume de manera importante a la organización.

Así mismo Chiavenato (2007) señala que el rendimiento laboral es una apreciación del desempeño de cada colaborador en su puesto y desarrolla su potencial en el futuro, con todas las herramientas de diagnóstico de los colaboradores que sirven para mejorar o evaluar las habilidades de los colaboradores.

La eficiencia es la primera dimensión, Díaz (2016) la interpreta como la conexión entre recursos y objetivos alcanzados, buscando sobrepasar los objetivos usando la mínima cantidad de recursos para que no se desperdicie materiales dándole uso responsable a los instrumentos con los que se dispone teniendo buenos resultados en base al buen trabajo.

La segunda dimensión la efectividad Serralde (2014) establece claramente que el grado de satisfacción que una organización otorga diversos consumidores ante sus requerimientos, es cuando la organización intenta dar respuesta a su desempeño del servicio que ofrece.

Finalmente, como tercera dimensión, se considera la eficacia como la consecución de objetivos. Fernández (2017) lo define como un triunfo, aunque no siempre se percibe así, ya que se involucran algunos elementos para lograrlos, por lo que es importante analizar estos puntos a fondo para evitar pérdidas o errores que luego se harán evidentes y tienen problemas por no haberlos resuelto.

Delgado (2016) afirma que la gestión administrativa es la encargada de contar con recursos para cada sector de una organización basada en la gerencia y control para que la empresa obtenga los resultados más óptimos, habilitando los recursos para que los trabajadores puedan desenvolverse obteniendo resultados sobrepasando lo esperado donde se note lo importante de una gestión hecha por cada sector para que el camino que se decida tomar logre el compromiso general de toda la organización.

Así mismo Ruiz (2015) señala que la gestión administrativa siendo un conjunto procesos y estructuras que deben adaptarse a la realidad. Galindo (2014) informa que la gestión administrativa consiste en la planificar conocimientos y principios fundamentales para brindar calidad en cualquier organización.

Para sustentar la segunda variable se toma en cuenta diferentes dimensiones como:

Como primera dimensión en la gestión administrativa podemos considerar a la planeación considerada, para Martínez (2013), son las estrategias que se trazan para lograr los propósitos que se llevan a cabo en base a la unión y coordinación de acciones, siendo la base para toda la organización, porque con una buena planeación se alcanzan los objetivos y metas planteados, priorizando los roles que le toca a cada individuo en base a propuestas estratégicas de apoyo.

La organización es la segunda dimensión que se tiene en cuenta, Robbins (2009) la determina como el uso de recursos para entablar un vínculo entre la empresa y los trabajadores que lo realizan, la cual es fundamental para toda organización ya que a través de ello se habilita los recursos que apoyan de manera directa para el cumplimiento de las actividades la cual ira de la mano con capacitaciones y el uso de nuevos implementos que ayudan a adaptarse a los nuevos tiempos donde se explora la creatividad de los individuos tomando en

cuenta sus ideas y opiniones que apoyen de manera significativa a la adaptación y desarrollo de la organización.

La dirección es la tercera dimensión para la gestión administrativa, Díaz (2019) la determina la manera se influye en los trabajadores, donde lo fundamental es conseguir que todos participen en alcanzar las metas planteadas. La interacción entre los colaboradores resulta necesaria para que el proyecto puesto en marcha con base en metas y objetivos se desarrollen sin olvidar que todo proyecto a emprenderse es un sistema y por lo que sus recursos tienen que permanecer entrelazados con el fin de evitar fallas en el proceso y así mantener la comunicación activa entre todos los colaboradores, de tal forma que todos se sientan comprometidos con la organización y que tengan un sentido de propiedad y que se consideren parte de las decisiones que se toman.

Al final, la dimensión control, donde Reyes (2012) sugiere que se basa en arreglar las desviaciones fundamentadas en las metas pudiendo terminar un óptimo trabajo con resultados favorables o por otro lado se tendrá que arreglar puntos en los cuales la entidad muestra deficiencias procurando medir y continuar con la ejecución de todo lo planificado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Carrasco (2017), para poder valorar cuantitativamente el comportamiento de un grupo y cuantificar su eficiencia afirmó que tiene métodos fáciles de realizar esta forma de estudio en el lugar de trabajo claramente definidos, es decir investiga y analiza datos para participar, modificar, reparar y realizar cambios en un área determinada basado en la investigación y observación de la situación actual utilizando diferentes herramientas de medición, logrando así una mejor gestión y compromiso, realizando así pruebas y análisis para compararlos con los supuestos planteados.

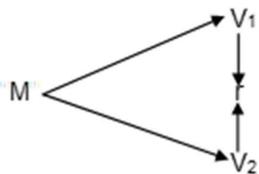
Los resultados se basan en estadísticas y se pueden tratar de forma general. Se adoptará el tipo de estudio a utilizar, la cual será la aplicada, ya que se intervendrá en la Municipalidad provincial de Cañete, y la investigación será de diseño correlacional, permitiendo establecer la relación entre las variables de la presente investigación, Rendimiento laboral y Gestión administrativa.

3.1.2. Diseño de Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), en el presente estudio se utilizó un diseño de tipo no experimental - transversal el cual recopila información en un tiempo determinado, asimismo tiene un nivel descriptivo - correlacional describiendo la relación que existe entre dos o más variables en un momento específico.

Figura 1:
Representación del Diseño

Esquema: Descriptivo – Correlacional



Donde:

M: Muestra

V1: Rendimiento Laboral

V2: Gestión Administrativa

r: Relación V1 y V2

Fuente: Elaboración propia

3.2. Variables y operacionalización.

Individualización de variables

Variable 1: Rendimiento Laboral

Definición conceptual: Por rendimiento laboral las personas presentan en el desarrollo de sus actividades, lo que hacen y lo que los otros perciben como aporte al resultado de los fines en la institución. Franklin, E. & Krieger, M. (2011).

El desempeño laboral se evidencia por el comportamiento del empleado buscando las metas establecidas, constituyendo una estrategia personal para lograr las metas organizacionales. Chiavenato, I. (2000). Asimismo, el rendimiento laboral representa el mecanismo en que los integrantes de la organización laboran de forma efectiva, para alcanzar objetivos comunes, cumplimiento con reglas básicas establecidas previamente. Stonner, J. (1996).

Definición operacional: El rendimiento laboral se operacionaliza en las dimensiones: Eficiencia, efectividad y eficacia.

Eficiencia: Es cuando se complementa el costo con la cantidad, es decir es cuando se logran los objetivos utilizando el menor número de recursos asignados. Chiavenato (2011).

Efectividad: Es la presencia de la relación entre los objetivos propuestos y alcanzados, permitiendo una medición realista del grado en que se han logrado las metas planteadas en un tiempo determinado, priorizando el logro de objetivos independientemente del costo. Koontz, Weihrich y Cannice (2012).

Eficacia: importante y relevante para todos, por lo que siempre se espera que todas las tareas realizadas sean bien vistas por los demás y generen un impacto positivo en la búsqueda de alcanzar las metas de la institución, utilizando los medios asignados para su función. Ramos (2014).

Variable 2: Gestión administrativa

Definición conceptual: capacidad de alcanzar metas y objetivos de una empresa con los recursos configurados y designados para tal fin, debe tener control sobre todos los elementos de la organización con el único propósito de ser definido para lograr metas. Por tanto, la Gestión Administrativa permite a las entidades

establecer, cumplir y evaluar los procesos para lograr las metas y objetivos haciendo un uso completo de los recursos de la organización. (García Gomez,2014, p. 23)

Definición operacional: se operacionaliza en las siguientes dimensiones: planeación, organización, dirección y control.

Planeación: referida a crear una estrategia a partir de un estudio interno, la situación actual de una organización y todo lo que la rodea en base a lo cual se determinan objetivos y estrategias más adecuadas para llegar conseguir los propósitos planeados. Robbins, Coulter y Decenzo (2013).

Organización: se refiere a un grupo de personas que con los medios asignados desempeñan una tarea realizando diversos procesos y teniendo procedimientos definidas para así lograr los objetivos de la organización. Iborra Dasí, Dolz y Ferrer (2014).

Dirección: referida a llevar las riendas en una organización y así alcanzar los objetivos planteados en las dimensiones anteriores. Federico, Aníbal y Fedi (2016).

Control: lo que persigue es asegurar o validar los resultados obtenidos mediante una acción organizacional y de compararlos con los planes iniciales. Federico, Aníbal y Fedi (2016).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población total estará conformada por 100 trabajadores, quienes forman parte del equipo de trabajo de la Municipalidad Provincial de Cañete. Dado que la población es pequeña, la muestra incluirá a todos los trabajadores, es decir, la población censal incluirá al total de colaboradores de las diferentes áreas de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Valderrama (2015), precisó en su descripción que la técnica es un conjunto de instrumentos que hacen posible guiar el diseño y desarrollo de la investigación.

Para el estudio se utilizará la encuesta. García Fernando (1993), indica que la encuesta es una dinámica que utiliza un cúmulo de operaciones estandarizadas de

carácter investigativo a través del cual se recopila y se logran analizar una variedad de valores de una muestra de temas que representan a una población o el universo del que se busca sondear, representar, pronosticar y/o explicar un conjunto de características.

3.4.2. Instrumento

López y Fachelli (2015) refirió que la herramienta más usada para recolectar datos es el cuestionario y el cuadro de registro es forma en la que se plantearan las interrogantes a los trabajadores participantes seleccionados para la encuesta (muestra) es mediante una entrevista en la cual se debe asegurar el anonimato del sujeto. (p. 14). De acuerdo con lo anterior, la herramienta que se utilizará para recolectar la información necesaria será por cuestionario, la cual estará compuesto por interrogantes para ambas variables utilizando la escala de Likert, utilizando las opciones de respuestas (medición) entre 1 y 5, que se mencionan a continuación:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

3.4.3. Validez

La técnica para corroborar la validez tendremos en consideración el juicio de los especialistas, quienes estarán encargados de revisar las preguntas que se usaron para elaborar los cuestionarios y dieron aportes para mejorarlos.

Tabla 1

Validez de contenido por juicio de especialistas del instrumento

| Nº | Grado Académico | Nombres y Apellidos del Experto | Dictamen |
|----|-----------------|---------------------------------|------------------|
| 1 | Doctor | Alejandro Ramírez Ríos | Aplicable |
| 2 | Magister | Liz Maribel Robladillo Bravo | Aplicable |
| 3 | Magister | Jorge David Sandoval Ramirez | Aplicable |

Fuente: Elaboración propia

3.4.4. Confiabilidad

Dentro de los instrumentos que comprobaran la confiabilidad, se confecciono un cuestionario para aplicárselo a una muestra de 20 colaboradores, la cual permitirá realizar un análisis de confiabilidad logrando determinar que las respuestas fueron realizadas de manera adecuada; para ello se empleará la escala Alfa de Cronbach la cual nos ayudara a establecer el nivel de precisión y consistencia de los instrumentos y luego teniendo como base estos resultados se efectuara el análisis de confiabilidad respectivo. Estos datos serán procesados en el software estadístico SPP v.26

Según Hernández (2014), el instrumento de medición tendrá un nivel de confiabilidad mayor cuando sea aplicado varias veces a un mismo individuo generando los mismos resultados siempre.

Tabla 2
Análisis del coeficiente de confiabilidad

| Rangos | Magnitud |
|-------------|----------|
| 0,81 a 1,00 | Muy alta |
| 0,61 a 0,80 | Alta |
| 0,41 a 0,60 | Moderada |
| 0,21 a 0,40 | Baja |
| 0,01 a 0,40 | Muy baja |

Fuente: Ruiz, C (2007)

Como se evalúa en la tabla 3, ambas variables obtuvieron como resultado una confiabilidad Muy alta. Con ello, se logra determinar que los instrumentos de evaluación de las variables son confiables a nivel estadístico.

Tabla 3
Estadísticas de Fiabilidad

| "Variable" | "Alfa de Cronbach" | N° de elementos |
|-------------------------------|--------------------|-----------------|
| Rendimiento Laboral | 0.806 | 14 |
| Gestión Administrativa | 0.967 | 15 |

Fuente: SPSS V26.0

3.5. Procedimientos

Las tablas y graficas que se presentarán, serán realizadas utilizando las metodologías y herramientas de procesamiento de datos estadísticos para visualizar las variables de esta investigación.

3.6. Método de análisis de datos

La muestra encuestada en este proyecto será sometida a cuestionarios para poder analizar las variables y así conseguir la información necesaria para poder elaborar e interpretar las tablas y gráficos necesarios para cumplir los objetivos e hipótesis contemplados en este trabajo de investigación, los cuales servirán para poder elaborar las recomendaciones y conclusiones finales de este proyecto.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró para el presente estudio los problemas observados en la organización. Los datos recopilados son reales y tomada de los trabajadores de la organización, esto se hizo con la aprobación de la gerencia respectiva, los datos obtenidos de la población censal escogida para esta investigación permitieron realizar el estudio de las variables designadas. González Ávila (2002), los aspectos éticos que generalmente se aplican a la ciencia también se aplican a la investigación cualitativa.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 4

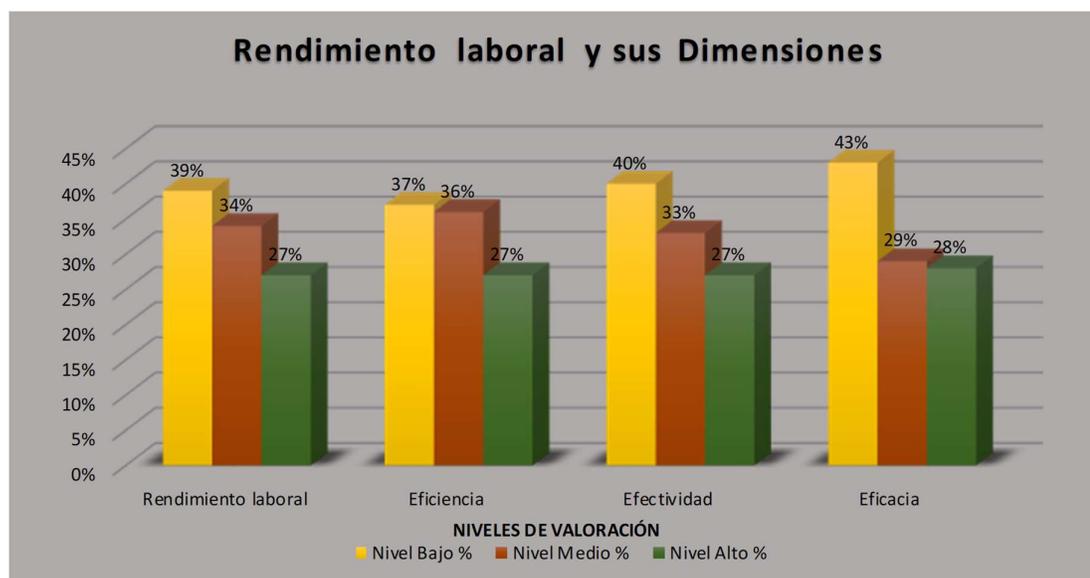
Resultados Descriptivos de la Variable de Rendimiento Laboral y sus Dimensiones de la municipalidad provincial de Cañete, 2021.

| | Nivel Bajo | | Nivel Medio | | Nivel Alto | |
|---------------------|------------|------|-------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Rendimiento laboral | 39 | 39,0 | 34 | 34,0 | 27 | 27,0 |
| Eficiencia | 37 | 37,0 | 36 | 36,0 | 27 | 27,0 |
| Efectividad | 40 | 40,0 | 33 | 33,0 | 27 | 27,0 |
| Eficacia | 43 | 43,0 | 29 | 29,0 | 28 | 28,0 |

Fuente: SPSS V26.0

Figura 2:

Gráfico de los Resultados descriptivos de la Variable Rendimiento laboral y sus Dimensiones



Fuente SPSS V26.0

De la tabla 4 y figura 2, podemos verificar que la variable Rendimiento Laboral ha tenido como resultado que el 27,0% (27 de 100) de los trabajadores calificaron un Nivel Alto, el 34,0% (34 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Medio y el 39,0% (39 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Bajo. En la dimensión Eficiencia ha tenido como resultado que el 27,0% (27 de 100) de los trabajadores calificaron

un Nivel Alto, el 36,0% (36 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Medio y el 37,0% (37 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Bajo. En cuanto a la Efectividad ha tenido como resultado que el 27,0% (27 de 100) de los trabajadores calificaron un Nivel Alto, el 33,0% (33 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Medio y el 40,0% (40 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Bajo. Respecto a la dimensión Eficacia ha tenido como resultado que el 28,0% (28 de 100) de los trabajadores calificaron un Nivel Alto, el 29,0% (29 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Medio y el 43,0% (43 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Bajo.

Tabla 5

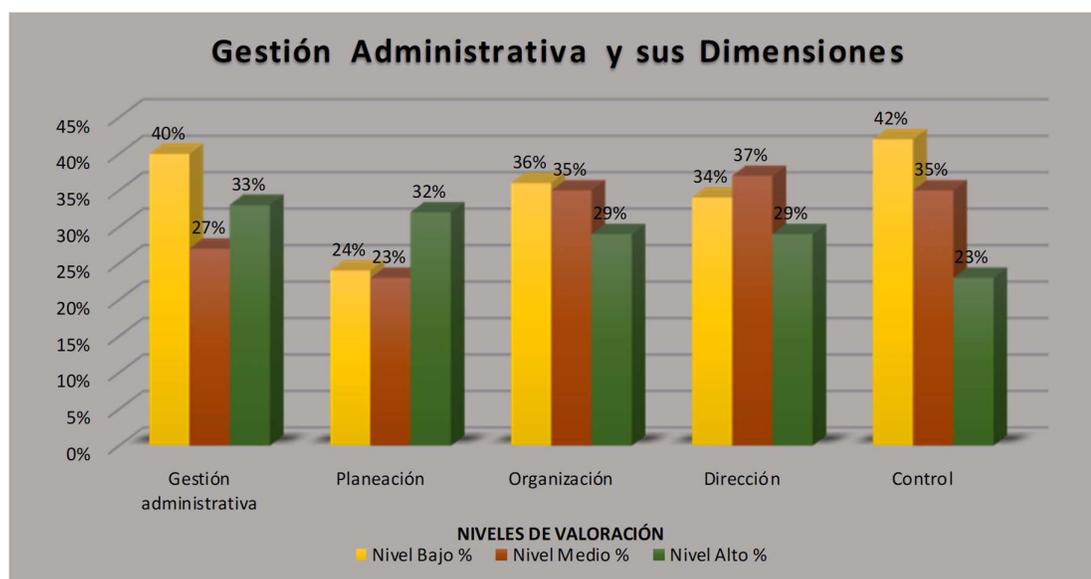
Resultados Descriptivos de la Variable de Gestión Administrativa y sus Dimensiones de la municipalidad provincial de Cañete, 2021.

| | Nivel Bajo | | Nivel Medio | | Nivel Alto | |
|------------------------|------------|------|-------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Gestión Administrativa | 40 | 40,0 | 27 | 27,0 | 33 | 33,0 |
| Planeación | 24 | 24,0 | 23 | 23,0 | 32 | 32,0 |
| Organización | 36 | 36,0 | 35 | 35,0 | 29 | 29,0 |
| Dirección | 34 | 34,0 | 37 | 37,0 | 29 | 29,0 |
| Control | 42 | 42,0 | 35 | 35,0 | 23 | 23,0 |

Fuente: SPSS V26.0

Figura 3:

Gráfico de los Resultados descriptivos de la Variable Gestión Administrativa y sus Dimensiones



Fuente SPSS V26.0

De la tabla 5 y figura 3, podemos verificar que la variable Gestión Administrativa ha tenido como resultado que el 33,0% (33 de 100) de los trabajadores calificaron un Nivel Alto, el 27,0% (27 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Medio y el 40,0% (40 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Bajo. En la dimensión Planeación ha tenido como resultado que el 32,0% (32 de 100) de los trabajadores calificaron un Nivel Alto, el 23,0% (23 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Medio y el 24,0% (24 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Bajo. En cuanto a la Organización ha tenido como resultado que el 29,0% (29 de 100) de los trabajadores calificaron un Nivel Alto, el 35,0% (35 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Medio y el 36,0% (36 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Bajo. Respecto a la dimensión Dirección ha tenido como resultado que el 29,0% (29 de 100) de los trabajadores calificaron un Nivel Alto, el 37,0% (37 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Medio y el 34,0% (34 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Bajo. Sin embargo, en la dimensión Control ha tenido como resultado que el 23,0% (23 de 100) de los trabajadores calificaron un Nivel Alto, el 35,0% (35 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Medio y el 42,0% (42 de 100) trabajadores calificaron un Nivel Bajo.

4.2 Análisis descriptivo

Análisis descriptivo del objetivo general

“Establecer la relación entre rendimiento laboral y gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021”.

Tabla 6

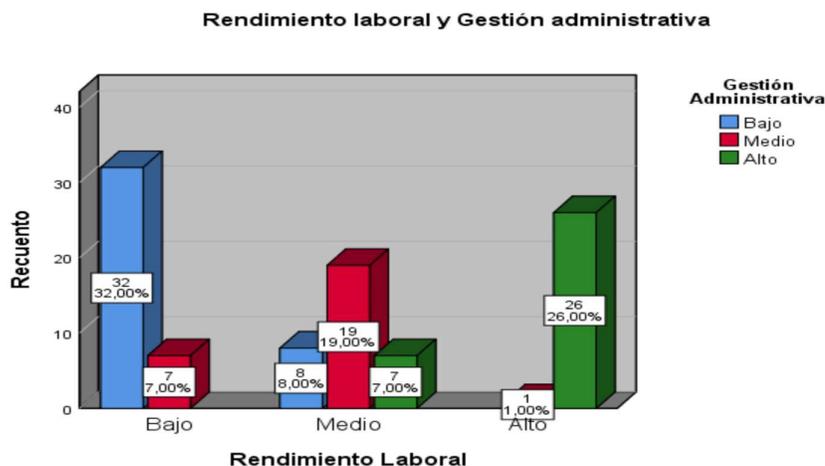
Tablas cruzadas, relación entre Rendimiento Laboral y Gestión Administrativa

| | | Gestión Administrativa | | | Total | |
|----------------------------|-------|------------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Rendimiento Laboral | | Recuento | 32 | 7 | 0 | 39 |
| | Bajo | Recuento esperado | 15,6 | 10,5 | 12,9 | 39,0 |
| | | % del total | 32,0% | 7,0% | 0,0% | 39,0% |
| | | Recuento | 8 | 19 | 7 | 34 |
| | Medio | Recuento esperado | 13,6 | 9,2 | 11,2 | 34,0 |
| | | % del total | 8,0% | 19,0% | 7,0% | 34,0% |
| | | Recuento | 0 | 1 | 26 | 27 |
| | Alto | Recuento esperado | 10,8 | 7,3 | 8,9 | 27,0 |
| | | % del total | 0,0% | 1,0% | 26,0% | 27,0% |
| Total | | Recuento | 40 | 27 | 33 | 100 |
| | | Recuento esperado | 40,0 | 27,0 | 33,0 | 100,0 |
| | | % del total | 40,0% | 27,0% | 33,0% | 100,0% |

Fuente SPSS V26.0

Figura 4:

Relación entre el Rendimiento laboral y la Gestión administrativa



Fuente SPSS V26.0

De la tabla 6 y figura 4, logramos determinar la relación existente entre el Rendimiento Laboral y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Cañete. El 39% de colaboradores que respondieron a la encuesta señalaron que el rendimiento laboral es bajo; de ellos el 32% indicaron que la gestión administrativa es baja, un 7% señalaron que es media. El 34% de los colaboradores que respondieron a la encuesta señalaron que el rendimiento laboral es medio; de los cuales, el 8% señalaron a la gestión administrativa baja, 19% media y el 7% alta. El 27% de colaboradores que respondieron a la encuesta señalaron que el rendimiento laboral es alto; el 1% señalaron que la gestión administrativa es media y un 8.9% alta. De ello logrando inferir, el 100% de colaboradores respondieron a la encuesta, cualquiera sea el nivel de rendimiento laboral, el 40% señalaron que la gestión administrativa es baja, el 27% medio y el 33% alta.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico

“Establecer la relación entre la eficiencia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021”.

Tabla 7

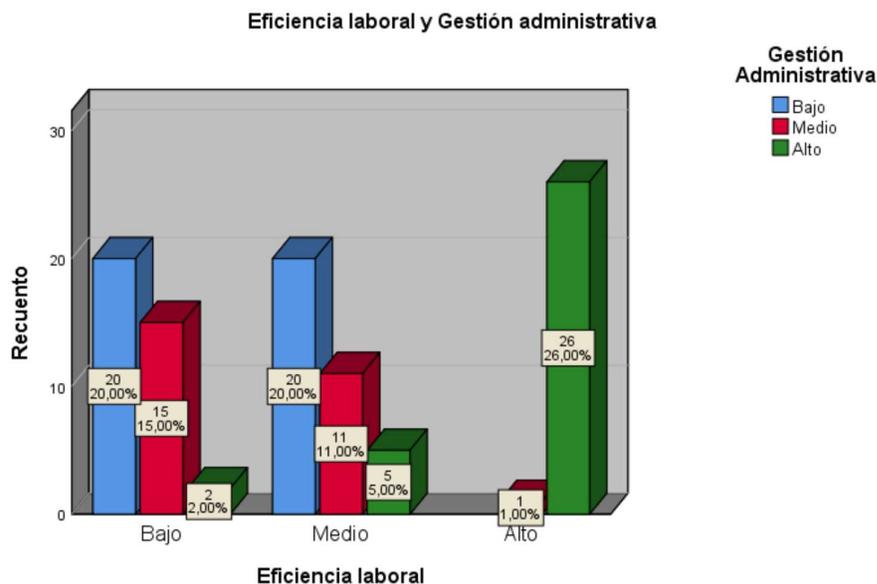
Tablas cruzadas, relación entre la Eficiencia y la Gestión Administrativa

| | | Gestión Administrativa | | | Total | |
|---------------------------|-------------------|-------------------------------|--------------|-------------|--------------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Eficiencia Laboral | Bajo | Recuento | 20 | 15 | 2 | 37 |
| | | Recuento esperado | 14,8 | 10,0 | 12,2 | 37,0 |
| | | % del total | 20,0% | 15,0% | 2,0% | 37,0% |
| | Medio | Recuento | 20 | 11 | 5 | 36 |
| | | Recuento esperado | 14,4 | 9,7 | 11,9 | 36,0 |
| | | % del total | 20,0% | 11,0% | 5,0% | 36,0% |
| | Alto | Recuento | 0 | 1 | 26 | 27 |
| | | Recuento esperado | 10,8 | 7,3 | 8,9 | 27,0 |
| | | % del total | 0,0% | 1,0% | 26,0% | 27,0% |
| Total | Recuento | 40 | 27 | 33 | 100 | |
| | Recuento esperado | 40,0 | 27,0 | 33,0 | 100,0 | |
| | % del total | 40,0% | 27,0% | 33,0% | 100,0% | |

Fuente SPSS V26.0

Figura 5:

Relación entre la Eficiencia laboral y la Gestión administrativa



Fuente SPSS V26.0

De la tabla 7 y figura 5, logramos determinar la relación entre la Eficiencia Laboral y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Cañete. Donde un 37% de los colaboradores que respondieron las encuestas señalaron que la eficiencia laboral es baja; de ellos el 20% señalan a la gestión administrativa desarrollarse en un nivel bajo, el 15% medio y al 2% alto. El 36% de los colaboradores que respondieron a la encuesta señalaron que la eficiencia laboral es medio; el 20% señalaron que la gestión administrativa se desarrolla en nivel bajo, el 11% es medio y el 5% alta. El 27% de los colaboradores que respondieron a la encuesta señalaron que la eficiencia laboral es alta; de ellos, el 1% señalan a la gestión administrativa desarrollarse a un nivel medio y 26% alto. De ello se logra inferir que, del 100% de los colaboradores que respondieron a la encuesta, cualquiera sea el nivel de la eficiencia laboral, el 40% señalan a la gestión administrativa desarrollarse a un nivel bajo, 27% medio y un 33% alto.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico

“Establecer la relación entre la efectividad laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021”.

Tabla 8

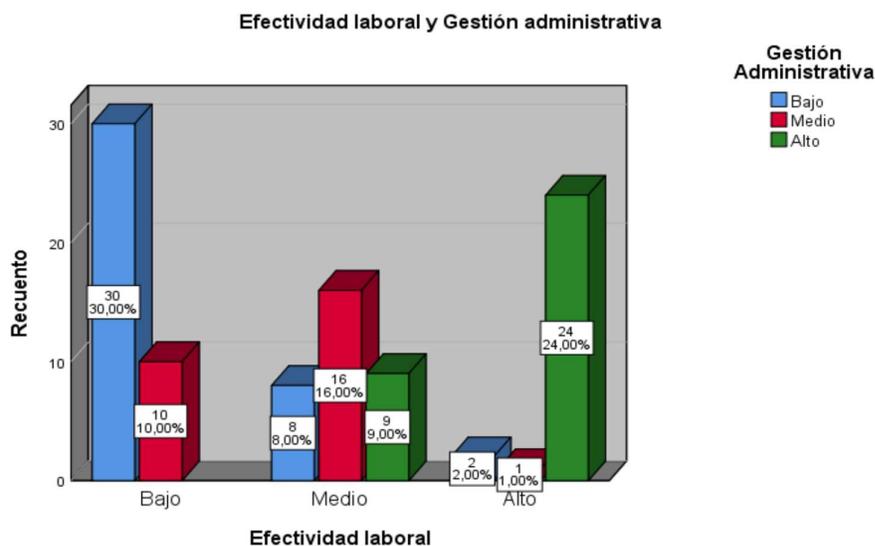
Tablas cruzadas, relación entre la Efectividad laboral y la Gestión Administrativa

| | | Gestión Administrativa | | | Total | |
|----------------------------|-------------------|------------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Efectividad Laboral | Bajo | Recuento | 30 | 10 | 0 | 40 |
| | | Recuento esperado | 16,0 | 10,8 | 13,2 | 40,0 |
| | | % del total | 30,0% | 10,0% | 0,0% | 40,0% |
| | Medio | Recuento | 8 | 16 | 9 | 33 |
| | | Recuento esperado | 13,2 | 8,9 | 10,9 | 33,0 |
| | | % del total | 8,0% | 16,0% | 9,0% | 33,0% |
| | Alto | Recuento | 2 | 1 | 24 | 27 |
| | | Recuento esperado | 10,8 | 7,3 | 8,9 | 27,0 |
| | | % del total | 2,0% | 1,0% | 24,0% | 27,0% |
| Total | Recuento | 40 | 27 | 33 | 100 | |
| | Recuento esperado | 40,0 | 27,0 | 33,0 | 100,0 | |
| | % del total | 40,0% | 27,0% | 33,0% | 100,0% | |

Fuente SPSS V26.0

Figura 6:

Relación entre la Efectividad laboral y la Gestión administrativa



Fuente SPSS V26.0

De la tabla 8 y figura 6, logramos establecer la relación entre la Efectividad Laboral y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Cañete. El 40% de los colaboradores que respondieron a la encuesta señalaron que la efectividad laboral es baja; de ellos el 30% señalaron a la gestión administrativa desarrollarse a nivel bajo y un 10% medio. Un 33% de los colaboradores que respondieron a la encuesta señalaron que la efectividad laboral es medio; el 8% señalaron que la gestión administrativa desarrolla un nivel bajo, el 16% medio y un 9% alto. El 27% de los colaboradores que respondieron a la encuesta señalaron que la efectividad laboral es alta; de ellos, el 2% señalaron que la gestión administrativa desarrolla nivel bajo, el 1% medio y un 24% alto. De ello se logra inferir que, del 100% de los colaboradores que respondieron a la encuesta, cualquiera sea el nivel de efectividad laboral, el 40% señalaron a la gestión administrativa desarrollarse a nivel bajo, 27% medio y un 33% alto.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico

“Establecer la relación entre la eficacia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021”.

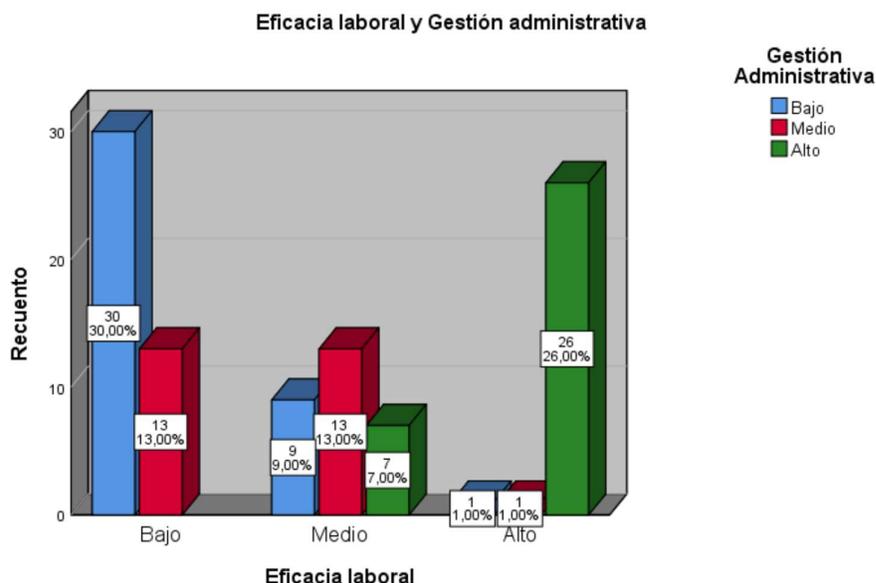
Tabla 9

Tablas cruzadas, relación entre la Eficacia Laboral y la Gestión Administrativa

| | | Gestión Administrativa | | | Total | |
|-------------------------|-------------------|-------------------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Eficacia Laboral | Bajo | Recuento | 30 | 13 | 0 | 43 |
| | | Recuento esperado | 17,2 | 11,6 | 14,2 | 43,0 |
| | | % del total | 30,0% | 13,0% | 0,0% | 43,0% |
| | Medio | Recuento | 9 | 13 | 7 | 29 |
| | | Recuento esperado | 11,6 | 7,8 | 9,6 | 29,0 |
| | | % del total | 9,0% | 13,0% | 7,0% | 29,0% |
| | Alto | Recuento | 1 | 1 | 26 | 28 |
| | | Recuento esperado | 11,2 | 7,6 | 9,2 | 28,0 |
| | | % del total | 1,0% | 1,0% | 26,0% | 28,0% |
| Total | Recuento | 40 | 27 | 33 | 100 | |
| | Recuento esperado | 40,0 | 27,0 | 33,0 | 100,0 | |
| | % del total | 40,0% | 27,0% | 33,0% | 100,0% | |

Fuente SPSS V26.0

Figura 7:
Relación entre la Eficacia laboral y la Gestión administrativa



Fuente SPSS V26.0

De la tabla 9 y figura 7, logramos establecer la relación entre la Eficacia Laboral y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Cañete. El 43% de los colaboradores que respondieron a la encuesta señalaron que la eficacia laboral es baja; el 30% señalaron a la gestión administrativa desarrollarse a nivel bajo, 13% medio. El 29% de los colaboradores que respondieron a la encuesta señalaron que la eficacia laboral es medio; de ellos, el 9% señalaron que la gestión administrativa desarrolla un nivel bajo, el 13% medio y el 7% alto. El 28% de los colaboradores que respondieron a la encuesta señalaron que la eficacia laboral es alta; de ellos, el 1% señalaron que la gestión administrativa desarrolla nivel bajo, el 1% media y el 26% alto. De ello se logra inferir que, del 100% de los colaboradores que respondieron a la encuesta, cualquiera sea el nivel de eficacia laboral, el 40% señalaron a la gestión administrativa desarrollarse a nivel bajo, 27% medio y 33% alta.

4.3 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete.

H1: Existe relación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete.

Tabla 10

Correlaciones entre Rendimiento laboral y Gestión administrativa

| | | | Rendimiento Laboral | Gestión Administrativa |
|--------------------|---------------------------|-------------------------------|------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Rendimiento Laboral | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,828** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 100 | 100 |
| | Gestión Administrativa | Coeficiente de correlación | ,828** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 100 | 100 |

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

Fuente SPSS V26.0

De la tabla 10, la correlación adquirida al utilizar Rho de Spearman es 0,828, evidencia correlación positiva alta entre el Rendimiento Laboral y la Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, ello indica que la correlación es significativa con nivel 0,01 bilateral. Asimismo, el nivel de significancia bilateral obtenida es 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) demuestra un rechazo a la hipótesis nula (H0) aceptando la hipótesis alterna (H1); por ende, evaluar el desarrollo de correspondencia entre el Rendimiento Laboral y la Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete.

Prueba de la primera hipótesis específica

Ho: No existe relación entre la Eficiencia Laboral y la Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete.

H1: Existe relación entre la Eficiencia Laboral y la Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete.

Tabla 11*Correlaciones entre Eficiencia laboral y Gestión administrativa*

| | | | Eficiencia Laboral | Gestión Administrativa |
|-----------------|------------------------|----------------------------|--------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Eficiencia | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,614** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 100 | 100 |
| | Gestión Administrativa | Coeficiente de correlación | ,614** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 100 | 100 |

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

Fuente SPSS V26.0

De la tabla 11, la correlación adquirida al utilizar Rho de Spearman es 0,614, evidenciando correlación positiva media entre la Eficiencia Laboral y la Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, ello indica que la correlación es significativa con nivel 0,01 bilateral. Asimismo, el nivel de significancia bilateral obtenida es 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) demuestra un rechazo a la hipótesis nula (H_0) aceptando la hipótesis alterna (H_1); por ende, evaluar el desarrollo de correspondencia entre la Eficiencia Laboral y la Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete.

Prueba de la segunda hipótesis específica

H_0 : No existe relación entre la efectividad laboral y la Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete.

H_1 : Existe relación entre la Efectividad Laboral y la Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete.

Tabla 12*Correlaciones entre Efectividad laboral y Gestión administrativa.*

| | | | Efectividad Laboral | Gestión Administrativa |
|--------------------|---------------------------|-------------------------------|------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Efectividad Laboral | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,736** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 100 | 100 |
| | Gestión Administrativa | Coeficiente de correlación | ,736** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 100 | 100 |

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

Fuente SPSS V26.0

De la tabla 12, la correlación adquirida al utilizar Rho de Spearman es 0,736, evidenciando correlación positiva media entre la Efectividad Laboral y la Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, ello indica que la correlación es significativa con nivel 0,01 bilateral. Asimismo, el resultado de significancia bilateral obtenida es 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) demuestra un rechazo a la hipótesis nula (H_0) aceptando la hipótesis alterna (H_1); por ende, evaluar el desarrollo de correspondencia entre la Efectividad Laboral y Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete.

Prueba de la tercera hipótesis específica

H_0 : No existe relación entre la Eficacia Laboral y la Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete.

H_1 : Existe relación entre la Eficacia Laboral y la Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete.

Tabla 13
Correlaciones entre Eficacia laboral y Gestión Administrativa

| | | | Eficacia Laboral | Gestión Administrativa |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Eficacia Laboral | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,750** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 100 | 100 |
| | Gestión Administrativa | Coeficiente de correlación | ,750** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 100 | 100 |

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

Fuente SPSS V26.0

De acuerdo con la tabla 13, la correlación adquirida al utilizar el Rho de Spearman es 0,750, evidenciando correlación positiva considerable entre la Eficacia Laboral y la Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, ello indica que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Asimismo, el resultado significancia bilateral obtenida fue de 0,000; menor a 0,05 ($0,000 < 0,05$) demuestra un rechazo a la hipótesis nula (H_0) aceptando la hipótesis alterna (H_1); por ende, evaluar el desarrollo de correspondencia entre la Eficacia Laboral y la Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete.

V. DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue establecer la relación que existe entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021. Dado que las instituciones de servicio público en muchos casos son consideradas entes burocráticos desfasados y que agotan los recursos del ciudadano, es preciso que estas se adapten a la modernidad, una de las primeras estrategias es desarrollar mecanismos que permitan establecer líneas base sobre la situación del rendimiento laboral de los colaboradores y con ello propiciar actividades para mejorar los procedimientos, siendo que esta debe ser una práctica de mejora continua.

Tal como lo señala Arenas y Liévano (2017) en su estudio el cual se centró en evaluar el desempeño de los servidores públicos en Colombia señalando que el sujeto no debe limitarse a cumplir con los compromisos pactados entre ellos mismos y sus supervisores inmediatos, debiendo evaluar esa obligación principalmente impedido por la responsabilidad del desempeño individual de cada empleado en la conclusión de los planes de fuerza subordinada donde trabaja en buen cumplimiento de los objetivos, pudiendo medir el impacto del desempeño y la implementación completa dependerá de la inteligencia humana.

En ese sentido, Coque Diana (2016) también se centra en su investigación para examinar la consecuencia en la gestión administrativa de la empresa brindando medidas para incrementar los beneficios con una buena organización y planificación de las actividades realizadas dentro y fuera de la empresa, lo que resulta en metas no cumplidas.

En cuanto a las correlaciones que existen en el objetivo general, mostramos que, conforme a los resultados logrados en el estudio sobre la relación entre rendimiento laboral y la gestión administrativa, su valor es 0,828, medido mediante el estadístico Rho de Spearman, asimismo, Cáceres (2019), en su estudio teniendo como objetivo analizar la relación entre las situaciones laborales y el desempeño de las labores de los empleados en la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, en la aplicación del Rho de Spearman mostró un nivel correlacional positiva moderada entre las variables.

También otros autores encontraron correlación con el rendimiento laboral, como Miranda (2020), Navarro (2019) y Aragón (2017), quienes hallaron relaciones positivas altas y positivas moderadas respectivamente entre la gestión motivacional y el rendimiento laboral de los colaboradores, utilizando la estadística Rho de Spearman. Lo que afirma que el desarrollo de políticas de responsabilidad social implementadas en las instituciones públicas, donde el capital humano es la principal causa que contribuye al desarrollo del rendimiento laboral, la cual tienen el deber de apoyar a los líderes cuando se satisfacen sus necesidades

Esto se confirma al construir la hipótesis general: Existe relación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, donde se aplica la estadística Rho de Spearman, en la hipótesis general, mostrando una significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$) rechazando la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis alterna (H_1). Por tanto, existe relación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, lo que se puede enfatizar que mientras mejoremos la ejecución y la confianza del rendimiento laboral, la gestión administrativa mejorará.

Cáceres (2019), obtuvo algo similar en su investigación, donde propuso en su hipótesis general: la existencia de la relación entre el entorno de trabajo y el desempeño de labores, donde la estadística de Rho de Spearman indicó una significancia bilateral de $p=0,00$ siendo menor a 0,05 la cual rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

El primer objetivo específico, busca lo siguiente: Establecer la relación entre la eficiencia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, tiene una correlación positiva media; que en comparación al hallazgo encontrado por Navarro (2019), en su estudio, plantea como objetivo general determinar si la motivación y el desempeño laboral están relacionados con los trabajadores, concluyendo que la correlación que se hace en las variables es directa, con respecto a la mejora del desempeño laboral y la motivación de los empleados se vincula con el salario, ventaja donde el desempeño laboral en el lugar de trabajo debe mejorarse proporcionalmente.

Por lo tanto, la eficiencia laboral relacionado con la gestión administrativa, como lo corrobora la estadística Spearman, conduce a la correlación positiva moderada de 0,828. Miranda (2020), en el estudio realizado, describe como uno de sus

objetivos específicos: determina la relación existente entre la eficiencia en las labores de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis –Huánuco, en esa prueba estadística dio como resultado 0,567 demostrando la existencia de correlación positiva moderada.

En el presente estudio se propuso como primera hipótesis específica si existe relación entre la eficiencia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete demostrando que la correlación obtenida al emplear la estadística Rho de Spearman fue de 0,614. Contrastando nuestra hipótesis específica consideramos a Miranda (2020), quien en su estudio halló una correlación positiva moderada de 0.567, la evaluación del desempeño laboral establece como técnica de gestión esencial el proceso administrativo, donde los empleados integrantes son considerados la base para desarrollo efectivo y el exitoso de una empresa u organización. Mejorando las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo aumentando la producción y la oportunidad de los empleados.

Por tanto, al ejecutar el estadístico Rho de Spearman, en la primera hipótesis específica se obtiene una significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$) donde se rechaza la hipótesis nula (H_0) aceptando la hipótesis alterna (H_1); existiendo relación entre la eficiencia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, llegando a afirmar que, se logra la eficiencia laboral en nuestras actividades, también cumpliremos con todos los requerimientos planificados.

El segundo objetivo específico señala: “establecer la relación entre la efectividad laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete”, tiene una correlación positiva media ya que la efectividad laboral incluye determinar la medida donde se logran los objetivos planteados en la gestión administrativa donde lo importante es el producto final dejando a un lado la parte económica, que en comparación con Miranda (2020) quien menciona en su tesis que la evaluación del desempeño y el proceso administrativo establece una correlación positiva moderada con una técnica de gestión esencial en donde los empleados son considerados como la base para el desarrollo efectivo y exitoso de una empresa u organización. Al aumentar la productividad y las oportunidades de los empleados mejora las relaciones humanas en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, la efectividad laboral relacionado con la gestión administrativa, como lo confirma el estadístico Rho de Spearman, nos da una correlación positiva alta de 0,736. Al contrario, Miranda (2020), se trazó en su investigación un segundo objetivo específico, el establecer la relación existente entre la gestión motivacional y la efectividad laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Amarilis - Huánuco, utilizó como ensayo estadístico Rho de Spearman consiguiendo una correlación de 0,358.

La segunda hipótesis específica es si existe relación entre efectividad laboral y gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, para comparar con nuestra hipótesis tenemos a Segura (2020), quien, en su investigación, muestra que la decisión es una herramienta administrativa fundamental en la gestión administrativa permitiendo el desarrollo de técnicas y actividades llevadas a cabo para demostrar la efectividad en el resultado de los objetivos de la UGEL Huánuco.

En este sentido, al emplear la estadística Rho de Spearman, en la segunda hipótesis específica, obtiene una significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$) al rechazar la hipótesis nula (H_0) aceptando la hipótesis alterna (H_1); existiendo relación entre la efectividad laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, llevando a aseverar que, si tratamos adecuadamente la efectividad laboral, también reflejaremos la medida en que la gestión administrativa es parte de la entidad o del sistema existente vinculado a diferentes elementos.

Un resultado similar lo encontraron Delgado Romero & Marcos Ventura (2018), cuya hipótesis general fue: La efectividad organizacional relacionada de forma significativa en la gestión administrativa del personal docente de la Institución Educativa San Luis Gonzaga del distrito de Ica, donde se utiliza la estadística Rho de Spearman, se obtiene una significancia bilateral 0,000 menor a 0,01, rechazando la hipótesis nula (H_0) aceptando la hipótesis alterna (H_1).

El tercer objetivo específico, propone: “establecer la relación entre la eficacia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete”, se obtiene una correlación positiva considerable; que en comparación al hallazgo encontrado por Navarro (2019) señala una correlación positiva moderada, si bien las nuevas herramientas tecnológicas traen beneficios, son alternativas para los actores donde se realiza el trabajo. Sin embargo, para lograr sus objetivos y cosechar sus beneficios, los empleados que lo utilicen deben estar capacitados

para usarlo, Carrión (2019) concluye como principal problema brindar un correcto servicio al cliente donde el desinterés de las organizaciones en capacitar y modernizar a sus empleados, que también se debe a la carencia de invertir en los medios tecnológicos y el adecuado uso de los mismos, significando un número limitado de empleados y la incapacidad para brindar un servicio de calidad.

Por lo tanto, la eficacia laboral relacionado con la gestión administrativa, como lo demuestra la estadística Rho de Spearman, una correlación positiva moderada de 0,750. Miranda (2020), encontró una asociación similar, que en su estudio identificó específicamente la relación entre la gestión motivacional y la eficacia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco, utilizando la estadística Rho de Spearman obteniendo correlación positiva moderada de 0,655.

La tercera hipótesis específica se plantea si existe relación entre la eficiencia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, contrariamente a nuestra hipótesis tenemos a Navarro (2019), y señaló en su investigación que debería, cabe señalar que la importancia del desempeño laboral la motivación influye en el logro de la eficiencia alcanzando metas y objetivos en las instituciones públicas y privadas.

En tal sentido, cuando se aplica la prueba estadística Rho de Spearman, a la tercera hipótesis específica, logrando obtener una significancia bilateral de 0,000 ($0,000 < 0,05$) rechazando la hipótesis nula (H_0) aceptando la hipótesis alterna (H_1); existiendo una coincidencia entre la eficacia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, llevando a la conclusión de que no es suficiente hacer una evaluación de la eficacia de los empleados en función de los resultados que obtienen, sino que se puede decir que la medición del rendimiento es cuantificar lo que hacen los empleados al emitir un juicio sobre el valor o la cantidad de esta medida.

Un resultado similar también lo encontró Briceño (2018), quien propuso en su estudio como hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Chepén, utilizando Rho de Spearman como prueba estadística, obteniendo una significancia bilateral de 0,000 menor a 0,05, rechazando la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis alterna (H_1).

La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento, parecido a la utilizada por Cáceres (2019) en su tesis, se utilizó para determinar si la variable condiciones de trabajo inciden o no en el desempeño laboral de un empleado.

Finalmente, para realizar el análisis de confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, donde se logra una fiabilidad de 0.806 para la variable rendimiento laboral y una fiabilidad de 0.967 para la variable gestión administrativa. Navarro (2019), utilizó el Alfa de Cronbach para la variable motivación obtuvo una fiabilidad de 0.798 y un nivel de fiabilidad de 0.927 y para la variable del desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El objetivo principal de la presente investigación fue establecer la relación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021” comprobando una relación positiva alta cuya situación es considerada de primordial importancia en la que los últimos años se han tomado acciones para que el colaborador logre los objetivos referidos al nivel del servicio que realiza dentro de la organización.

Segunda: Se comprueba una relación positiva y significativa entre la eficiencia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete donde se logra un coeficiente de correlación de 0,614 indicando una correlación media entre ambas variables, es decir, si se completa la tarea con el menor esfuerzo, la gestión administrativa de la institución mejorará.

Tercera: A su vez se encontró la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa entre la efectividad laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, con un coeficiente correlacional de 0,736, lo que indica una correlación positiva media entre ambas variables, es decir si se llega a alcanzar con éxito los objetivos establecidos la gestión administrativa será mejor.

Cuarta: Se comprobó que existe relación positiva estadísticamente significativa entre la eficacia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, con un coeficiente correlacional de 0,750, indicando una correlación positiva considerable entre las variables, es decir si las metas se establecen exitosamente la gestión administrativa será mejor.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los gerentes de cada área poner en práctica mayores estrategias que motiven a los trabajadores a continuar con las metas planteadas en la institución para desarrollar una mejor productividad capacitando continuamente a los empleados, lo cual es necesario para que cada uno de ellos conozca la tarea que está desarrollando, inculcando el trabajo en equipo y así conduzca a mejores resultados al ser fácilmente responsable de la toma de decisiones.

Segunda: Así mismo, los jefes de cada área deben proponer mejores estrategias donde se desarrollen planes motivacionales para que el personal a su cargo se involucre más con los planes mensuales planteados por la institución y alcanzar la eficiencia laboral que consideren pertinentes.

Tercera: Por otro lado, se sugiere que los jefes inmediatos de cada área cuenten con los instrumentos necesarios para que los colaboradores desarrollen mejor las tareas encomendadas de manera significativa sentir el beneficio y tener en cuenta su participación. Se recomienda implementar estrategias orientadas a brindar un mejor servicio al ciudadano siendo esta la principal función de los trabajadores, la cual mejora la imagen de la institución y contribuye a la aprobación y respaldo de la población en general.

Cuarta: A los trabajadores se les recomienda implicarse más en el uso de recursos asignados para la labor que realizan diariamente y lograr así los objetivos planteados por la institución.

REFERENCIAS

- Aragón P. (2017). Importancia de la motivación laboral. (p. 1).*
- Arenas P. T. y Liévano M. (2017). La evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos en Colombia. (p. 2).*
- Burga V. y Wiesse E. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. (Tesis de magister). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrobejo. Chiclayo.*
- Canales, F. H. (2013). Metodología de la Investigación. México: Limusa.*
- Cáceres Coral, Jorge (2019). Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019 (tesis de magister). Universidad Cesar Vallejo.*
- Cancio, T. (2019). Gestión administrativa y la calidad de servicio en la Universidad Nacional de Educación, 2017. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Educación. Enrique Guzmán y Valle. Lima.*
- Casas Lazo, Percy Hilario (2017), La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura.*
- Córdova Liñan, Liz Yaquelin. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas-2019 (tesis de magister). Universidad Cesar Vallejo.*
- Coque, D. C. (2016). La Gestión Administrativa Y Su Impacto En La Rentabilidad De La Empresa Megamicro S.A. De La Ciudad De Ambato. Tesis de Maestría. Universidad Técnica De Ambato, Ambato, Ecuador.*
- Cisneros, C. (2015). Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí: México.*
- Chiavenato, I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. McGraw Hill.*

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial McGraw - Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Exito en las Organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc.Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta ed. Colombia: McGraw Hill.
- Federico, M., Aníbal, H. y Fedi, J. E. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). "Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina". México: Pearson Educación. Pág. 93.
- Flores, S. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabas, Jinotega (tesis de magister)*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Galindo, L. (2014). *Fundamentos de Administración. Casos y Prácticas*. Ed Trillas. 5ta Edición. México.
- Ganoza, L. (2015), en su tesis de investigación *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de puerto Eten 2015-2020, Tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión Pública, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima – Perú*.
- García Gómez, M. G. (2014). *Gestión administrativa para mejorar la eficacia de la oficina de transportes y seguridad vial de la municipalidad provincial de Sánchez Carrión. Tesis para optar el Grado de Licenciado en Administración*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Hernández, R. Fernández C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México. Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, Fernandez, Collado. Y Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw. Hill.

- Iborra, M., Dasí, A., Dolz, C., & Ferrer, C. (2014). *Fundamentos de dirección de empresas; conceptos y habilidades directivas*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Koontz, H., H. Weihrich y Cannice, M (2012). *Administración: una perspectiva global*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- López, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona
- Mertens, L. (2000) *La gestión por competencia en la empresa y la formación profesional, OEI, España*.
- Manuel González Ávila (2002). *Aspectos éticos de la investigación cualitativa*. *Revista Iberoamericana de Educación, mayo-agosto, número 029. Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la Ciencias y la Cultura (OEI), Madrid, España*.
- Mercado, S. (2015). *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador (Tesis de maestría)*. Universidad Autónoma del Estado de México: Toluca, México.
- Miranda veliz, Gilda Yigy. (2020). *Gestión motivacional en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Amarilis-Huánuco 2019 (tesis de magister)*. Universidad de Huánuco.
- M. García Ferrando, La encuesta, M. García, J. Ibáñez, F. Alvira (Eds.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación*, Alianza Universidad Textos, Madrid (1993)
- Navarro Janampa, Félix. (2019). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Padre Abad-Aguaytia (tesis de magister)*. Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Palomino, H. (2020). *Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la I.E. 168 APJ, Ugel 05,2019 (tesis de magister)*. Universidad Cesar Vallejo.

- Parada, A. Z. (2015). Análisis de los Lineamientos y Mecanismos para la elaboración y formulación de las Proformas Presupuestarias en las Entidades del Sector Público del Ecuador. Guayaquil.*
- Ruiz, J. (2015) Fundamentos para el análisis de Gestión Administrativa. 6ta. Editorial Panapo, Caracas, Venezuela.*
- Rodríguez, J. A. (2018). LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL. LIMA: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S. L.*
- Robbins, S. P., Coulter, M. & Decenzo, D. A. (2013). Fundamentos de administración. México: Pearson Prentice Hall.*
- Ramos, E. (2014). Modelo de la contingencia y la Eficacia Organizacional. Una Evaluación del Impacto de Programas de Empleo.*
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). Administración. México D.F: Pearson Educación.*
- Ramos, E. (2014). Modelo de la contingencia y la Eficacia Organizacional. Una Evaluación del Impacto de Programas de Empleo.*
- Silva, F. (2009). Técnicas de comunicación eficaz. Mc Graw Hill.*
- Sabogal, C. I., & Vargas, J. (2017). Gestión Administrativa Para El Fortalecimiento Del Programa De Egresados En La Universidad Nacional De Colombia. Tesis de Maestría. Universidad Libre De Colombia, Bogotá, Colombia.*
- Segura Flores, Fredy Félix. (2020). Gestión administrativa y sistema de abastecimientos de la Ugel Huanuco, 2019 (tesis de magister). Universidad de Huánuco.*
- Stonner, J. (1996). Administración. 6ta ed. México: Pearson Education.*
- Stoner, J. & Wankel, C. (1989). Administración. Tercera Edición: Editorial Prentice-Hall. México.*
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta. (2aed.). Lima: San Marcos. 10-10-2015*
- Werther, W. y. (2006). Sexta edición. Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. México: Mc*

- Zans, A. y Catellón, J. (2017). *Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos y Docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN-Managua en el Periodo 2016.*, (Tesis de maestría). Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Zárate, G. (2019). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la municipalidad distrital de Anco Huallo, Chincheros –Apurímac, 2019.* (Tesis de posgrado) Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Rendimiento laboral y la Gestión Administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021

| <u>PROBLEMAS DE INVESTIGACION</u> | <u>OBJETIVOS</u> | <u>HIPÓTESIS</u> | <u>VARIABLES E INDICADORES</u> | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|-----------|-----------|--------|------------|--|--|--------------|--|-----------|---|---------|--|
| <p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021?</p> | <p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la relación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021</p> | <p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021</p> | <p>Variable independiente: Rendimiento Laboral</p> <p>Concepto: Entendemos por rendimiento laboral al conjunto de acciones y la que el colaborador logra los objetivos. Es decir, nos referimos al nivel del servicio que realiza el colaborador dentro de la organización.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicador</th> <th>Índice</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Eficiencia</td> <td>- Lograr objetivos - Uso de recursos - Cumplimiento de actividades</td> <td rowspan="3">Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.</td> </tr> <tr> <td>Efectividad</td> <td>- Resultados planteados - Resultados obtenidos</td> </tr> <tr> <td>Eficacia</td> <td>- Calidad - Eficiencia</td> </tr> </tbody> </table> | Dimensión | Indicador | Índice | Eficiencia | - Lograr objetivos - Uso de recursos - Cumplimiento de actividades | Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre. | Efectividad | - Resultados planteados - Resultados obtenidos | Eficacia | - Calidad - Eficiencia | | |
| Dimensión | Indicador | Índice | | | | | | | | | | | | | |
| Eficiencia | - Lograr objetivos - Uso de recursos - Cumplimiento de actividades | Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre. | | | | | | | | | | | | | |
| Efectividad | - Resultados planteados - Resultados obtenidos | | | | | | | | | | | | | | |
| Eficacia | - Calidad - Eficiencia | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Problema específico 1:</p> <p>¿Qué relación existe entre la eficiencia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021?</p> <p>Problema específico 2:</p> <p>¿Qué relación existe entre la efectividad laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre la eficacia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021?</p> | <p>Objetivo específico 1</p> <p>Establecer la relación entre la eficiencia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Establecer la relación entre la efectividad laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>OE3: Establecer la relación entre la eficacia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021</p> | <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe relación entre eficiencia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, Lima 2021</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe relación entre la efectividad laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe relación entre la eficacia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021</p> | <p>Variable dependiente: Gestión administrativa</p> <p>Concepto: Es aquel proceso que permite a la organización a cumplir sus resultados a base de propuestas establecidas brindando servicios y programas adecuados y eficaces en las que se presenta su profesionalidad individual y grupal regulado por políticas y normas gubernamentales que involucran el cumplimiento de protocolos establecidos.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicador</th> <th>Índice</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Planeación</td> <td>- Comunicación - Toma de decisiones</td> <td rowspan="4">Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> <td>- Coordinación - Descripción de funciones - División del trabajo</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> <td>- Motivación - Liderazgo - Comportamiento</td> </tr> <tr> <td>Control</td> <td>- Evaluación - Desempeño organizacional - Estándares</td> </tr> </tbody> </table> | Dimensión | Indicador | Índice | Planeación | - Comunicación - Toma de decisiones | Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre. | Organización | - Coordinación - Descripción de funciones - División del trabajo | Dirección | - Motivación - Liderazgo - Comportamiento | Control | - Evaluación - Desempeño organizacional - Estándares |
| Dimensión | Indicador | Índice | | | | | | | | | | | | | |
| Planeación | - Comunicación - Toma de decisiones | Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre. | | | | | | | | | | | | | |
| Organización | - Coordinación - Descripción de funciones - División del trabajo | | | | | | | | | | | | | | |
| Dirección | - Motivación - Liderazgo - Comportamiento | | | | | | | | | | | | | | |
| Control | - Evaluación - Desempeño organizacional - Estándares | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 2. Tabla de Operacionalización de las variables

Tabla 14

Variable 1 - Rendimiento laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
|--------------------|-----------------------------|--------------|---------------------------|--|
| Eficiencia | Lograr objetivos | 1, 2 | Ordinal | Alto Medio Bajo |
| | Uso de recursos | 3 | | |
| | Cumplimiento de actividades | 4, 5, 6 | | |
| Efectividad | Resultados planteados | 7, 8 | | |
| | Resultados obtenidos | 9, 10 | | |
| Eficacia | Calidad | 11, 12 | | |
| | Eficiencia | 13, 14 | | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15

Variable 2 - Gestión Administrativa

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
|---------------------|--------------------------|--------------|---------------------------|--|
| Planeación | Comunicación | 1, 2 | Ordinal | Alto Medio Bajo |
| | Toma de decisiones | 3, 4 | | |
| Organización | Coordinación | 5 | | |
| | Descripción de funciones | 6, 7, 8 | | |
| | División del trabajo | 9 | | |
| Dirección | Motivación | 10 | | |
| | Liderazgo | 11 | | |
| | Comportamiento | 12 | | |
| Control | Evaluación | 13 | | |
| | Desempeño organizacional | 14 | | |
| | Estándares | 15 | | |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Instrumentos de Recolección de datos

Datos Sociodemográficos:

| | | | | |
|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------|
| Género: | Masculino | Femenino | | |
| Edad (años): | De 18 a 30 () | De 31 a 45 () | De 46 a 60 () | Más de 60 |
| Unidad o Área: | | | | |

| |
|--------------------|
| Valoración: |
| 1 – Nunca |
| 2 – Casi nunca |
| 3 – En ocasiones |
| 4 – Casi siempre |
| 5 – Siempre |

| N° | VARIABLE 1: RENDIMIENTO LABORAL | VALORACIÓN | | | | |
|----|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA | | | | | |
| | Indicador: Lograr Objetivos | | | | | |
| 1 | Logra cumplir con las actividades encomendadas en la Municipalidad | | | | | |
| 2 | Su conocimiento técnico le permite desempeñarse bien en la Municipalidad | | | | | |
| | Indicador: Uso de Recursos | | | | | |
| 3 | Considera que los recursos con que cuenta son suficientes para llevar a cabo su trabajo o actividad diaria | | | | | |
| | Indicador: Cumplimiento de Actividades | | | | | |
| 4 | Logra cumplir con las actividades establecidas por su área en la Municipalidad | | | | | |
| 5 | Los recursos que le ofrecen son suficientes para cumplir sus actividades | | | | | |
| 6 | El cumplimiento de las actividades laborales le permiten hacer frente a cualquier situación adversa que se le presente | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: EFECTIVIDAD | | | | | |
| | Indicador: Resultados Planteados | | | | | |
| 7 | Brinda más tiempo de lo establecido para efectuar el trabajo encomendado | | | | | |
| 8 | Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en el lugar de trabajo | | | | | |
| | Indicador: Resultados Obtenidos | | | | | |
| 9 | Su desenvolvimiento laboral le permite desarrollarse personal y profesionalmente | | | | | |
| 10 | Las capacitaciones recibidas dentro de la entidad le permiten desarrollarse profesionalmente de acuerdo a su especialidad | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: EFICACIA | | | | | |
| | Indicador: Calidad | | | | | |
| 11 | El ambiente laboral en la cual se desenvuelve le permite ofrecer un trabajo a cabalidad | | | | | |
| 12 | Considera que tiene la posibilidad de mejorar su nivel de vida en base al trabajo que desempeña en esta institución | | | | | |
| | Indicador: Eficiencia | | | | | |
| 13 | Considera usted que posee conocimientos suficientes para desempeñar el puesto que actualmente ocupa | | | | | |
| 14 | Lee o revisa manuales relacionados a su área de trabajo | | | | | |

| |
|--------------------|
| Valoración: |
| 1 – Nunca |
| 2 – Casi nunca |
| 3 – En ocasiones |
| 4 – Casi siempre |
| 5 – Siempre |

| N° | VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA | VALORACIÓN | | | | |
|----|--|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN 1: PLANEACION | | | | | |
| | Indicador: Comunicación | | | | | |
| 1 | Considera usted que la comunicación por medios digitales (correos electrónicos, redes sociales, teléfono) utilizados en la Municipalidad son efectivas | | | | | |
| 2 | La Municipalidad cuenta y les brinda los documentos de gestión administrativa como MOF, ROF y el TUPAC establecido para el trabajo que desempeña | | | | | |
| | Indicador: Toma de Decisiones | | | | | |
| 3 | Participa en los planes elaborados con respecto a la visión, misión, metas y objetivos estratégicos en la Municipalidad | | | | | |
| 4 | El jefe de cada área establece las metas de acuerdo a los objetivos establecidos por la Municipalidad | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN | | | | | |
| | Indicador: Coordinación | | | | | |
| 5 | Considera usted que existe una adecuada coordinación de las tareas encomendadas a cada trabajador dentro de su área | | | | | |
| | Indicador: Descripción de Funciones | | | | | |
| 6 | Considera usted que la descripción de funciones es asignada según la necesidad de la entidad | | | | | |
| 7 | Considera usted que los niveles de jerarquía dentro de la Municipalidad se encuentran designados al personal calificado para ello | | | | | |
| 8 | Considera que se designan funciones al equipo de trabajo según sus perfiles dentro de su área en la Municipalidad | | | | | |
| | Indicador: División del Trabajo | | | | | |
| 9 | Considera que la división de trabajo dentro de su área en la Municipalidad es la más adecuada para los trabajadores | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: DIRECCION | | | | | |
| | Indicador: Motivación | | | | | |
| 10 | Considera sentirse motivado de ser un colaborador en la Municipalidad | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: DIRECCION | | | | | |
| | Indicador: Liderazgo | | | | | |
| 11 | Percibe que el liderazgo que manifiesta el jefe inmediato hacia sus colaboradores es buena | | | | | |
| | Indicador: Comportamiento | | | | | |
| 12 | Considera que el comportamiento de los jefes inmediatos hacia sus colaboradores es la más adecuada | | | | | |
| | DIMENSIÓN 4: CONTROL | | | | | |
| | Indicador: Evaluación | | | | | |
| 13 | Tiene conocimiento si existe algún tipo de evaluación sobre el desempeño de sus labores | | | | | |
| | Indicador: Desempeño Organizacional | | | | | |
| 14 | De manera frecuente se realiza la supervisión del desempeño organizacional de los trabajadores | | | | | |
| | Indicador: Estándares | | | | | |
| 15 | Considera que se aplican diferentes estándares de controles de gestión en la Municipalidad | | | | | |

Anexo 4. Validez y Confiabilidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

ESCALA VALORATIVA: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi Siempre; 5 = Siempre

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-----------------------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1 (EFICIENCIA) | | | | | | | | |
| 1 | Logra cumplir con las actividades encomendadas en la Municipalidad | x | | x | | x | | LOGRAR OBJETIVOS |
| 2 | Su conocimiento técnico le permite desempeñarse bien en la Municipalidad | x | | x | | x | | LOGRAR OBJETIVOS |
| 3 | Considera que los recursos con que cuenta son suficientes para llevar a cabo su trabajo o actividad diaria | x | | x | | x | | USO DE RECURSOS |
| 4 | Logra cumplir con las actividades establecidas por su área en la Municipalidad | x | | x | | x | | CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES |
| 5 | Los recursos que le ofrecen son suficientes para cumplir sus actividades | x | | x | | x | | CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES |
| 6 | El cumplimiento de las actividades laborales le permiten hacer frente a cualquier situación adversa que se le presente | x | | x | | x | | CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES |
| DIMENSION 2 (EFECTIVIDAD) | | | | | | | | |
| 7 | Brinda más tiempo de lo establecido para efectuar el trabajo encomendado | x | | x | | x | | RESULTADOS PLANTEADOS |
| 8 | Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en el lugar de trabajo | x | | x | | x | | RESULTADOS PLANTEADOS |
| 9 | Su desenvolvimiento laboral le permite desarrollarse personal y profesionalmente | x | | x | | x | | RESULTADOS OBTENIDOS |
| 10 | Las capacitaciones recibidas dentro de la entidad le permiten desarrollarse profesionalmente de acuerdo a su especialidad | x | | x | | x | | RESULTADOS OBTENIDOS |
| DIMENSION 3 (EFICACIA) | | | | | | | | |
| 11 | El ambiente laboral en la cual se desenvuelve le permite ofrecer un trabajo a cabalidad | x | | x | | x | | CALIDAD |
| 12 | Considera que tiene la posibilidad de mejorar su nivel de vida en base al trabajo que desempeña en esta institución | x | | x | | x | | CALIDAD |
| 13 | Considera útil que posee conocimientos suficientes para desempeñar el puesto que actualmente ocupa | x | | x | | x | | EFICIENCIA |
| 14 | Lee o revisa manuales relacionados a su área de trabajo | x | | x | | x | | EFICIENCIA |



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

ESCALA VALORATIVA: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi Siempre; 5 = Siempre

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1 (PLANEACION) | | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que la comunicación por medios digitales (correos electrónicos, redes sociales, teléfono) utilizados en la Municipalidad son efectivos | x | | x | | x | | COMUNICACION |
| 2 | La Municipalidad cuenta y les brinda los documentos de gestión administrativa como MOF, ROF y el TUPAC establecido para el trabajo que desempeña | x | | x | | x | | COMUNICACION |
| 3 | Participa en los planes elaborados con respecto a la visión, misión, metas y objetivos estratégicos en la Municipalidad | x | | x | | x | | TOMA DE DECISIONES |
| 4 | El jefe de cada área establece las metas de acuerdo a los objetivos establecidos por la Municipalidad | x | | x | | x | | TOMA DE DECISIONES |
| DIMENSION 2 (ORGANIZACION) | | | | | | | | |
| 5 | Considera usted que existe una adecuada coordinación de las tareas encomendadas a cada trabajador dentro de su área | x | | x | | x | | COORDINACION |
| 6 | Considera usted que la descripción de funciones es asignada según la necesidad de la entidad | x | | x | | x | | DESCRIPCION DE FUNCIONES |
| 7 | Considera usted que los niveles de jerarquía dentro de la Municipalidad se encuentran designados al personal calificado para ello | x | | x | | x | | DESCRIPCION DE FUNCIONES |
| 8 | Considera que se designan funciones al equipo de trabajo según sus perfiles dentro de su área en la Municipalidad | x | | x | | x | | DESCRIPCION DE FUNCIONES |
| 9 | Considera que la división de trabajo dentro de su área en la Municipalidad es la más adecuada para los trabajadores | x | | x | | x | | DIVISION DEL TRABAJO |
| DIMENSION 3 (DIRECCION) | | | | | | | | |
| 10 | Considera sentirse motivado de ser un colaborador en la Municipalidad | | | | | | | MOTIVACION |
| 11 | Percebe que el liderazgo que manifiesta el jefe inmediato hacia sus colaboradores es bueno | x | | x | | x | | LIDERAZGO |
| 12 | Considera que el comportamiento de los jefes inmediatos hacia sus colaboradores es el más adecuado | x | | x | | x | | COMPORTAMIENTO |
| DIMENSION 4 (CONTROL) | | | | | | | | |
| 13 | Tiene conocimiento si existe algún tipo de evaluación sobre el desempeño de sus labores | x | | x | | x | | EVALUACION |
| 14 | De manera frecuente se realiza la supervisión del desempeño organizacional de los trabajadores | x | | x | | x | | DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL |
| 15 | Considera que se aplican diferentes estándares de controles de gestión en la Municipalidad | x | | x | | x | | ESTANDARES |



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Alejandro Ramirez Rios DNI: 07191553

Especialidad del validador: Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

29 , de Octubre del 2021.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

ESCALA VALORATIVA: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi Siempre; 5 = Siempre

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-----------------------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1 (EFICIENCIA) | | | | | | | | |
| 1 | Logra cumplir con las actividades encomendadas en la Municipalidad | x | | x | | x | | LOGRAR OBJETIVOS |
| 2 | Su conocimiento técnico le permite desempeñarse bien en la Municipalidad | x | | x | | x | | LOGRAR OBJETIVOS |
| 3 | Considera que los recursos con que cuenta son suficientes para llevar a cabo su trabajo o actividad diaria | x | | x | | x | | USO DE RECURSOS |
| 4 | Logra cumplir con las actividades establecidas por su área en la Municipalidad | x | | x | | x | | CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES |
| 5 | Los recursos que le ofrecen son suficientes para cumplir sus actividades | x | | x | | x | | CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES |
| 6 | El cumplimiento de las actividades laborales le permiten hacer frente a cualquier situación adversa que se le presente | x | | x | | x | | CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES |
| DIMENSION 2 (EFECTIVIDAD) | | | | | | | | |
| 7 | Brinda más tiempo de lo establecido para efectuar el trabajo encomendado | x | | x | | x | | RESULTADOS PLANTEADOS |
| 8 | Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en el lugar de trabajo | x | | x | | x | | RESULTADOS PLANTEADOS |
| 9 | Su desenvolvimiento laboral le permite desarrollarse personal y profesionalmente | x | | x | | x | | RESULTADOS OBTENIDOS |
| 10 | Las capacitaciones recibidas dentro de la entidad le permiten desarrollarse profesionalmente de acuerdo a su especialidad | x | | x | | x | | RESULTADOS OBTENIDOS |
| DIMENSION 3 (EFICACIA) | | | | | | | | |
| 11 | El ambiente laboral en la cual se desenvuelve le permite ofrecer un trabajo a cabalidad | x | | x | | x | | CALIDAD |
| 12 | Considera que tiene la posibilidad de mejorar su nivel de vida en base al trabajo que desempeña en esta institución | x | | x | | x | | CALIDAD |
| 13 | Considera usted que posee conocimientos suficientes para desempeñar el puesto que actualmente ocupa | x | | x | | x | | EFICIENCIA |
| 14 | Lee o revisa manuales relacionados a su área de trabajo | x | | x | | x | | EFICIENCIA |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

ESCALA VALORATIVA: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi Siempre; 5 = Siempre

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1 (PLANEACION) | | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que la comunicación por medios digitales (correos electrónicos, redes sociales, teléfono) utilizados en la Municipalidad son efectivos | x | | x | | x | | COMUNICACION |
| 2 | La Municipalidad cuenta y les brinda los documentos de gestión administrativa como MOF, ROF y el TUPAC establecido para el trabajo que desempeña | x | | x | | x | | COMUNICACION |
| 3 | Participa en los planes elaborados con respecto a la visión, misión, metas y objetivos estratégicos en la Municipalidad | x | | x | | x | | TOMA DE DECISIONES |
| 4 | El jefe de cada área establece las metas de acuerdo a los objetivos establecidos por la Municipalidad | x | | x | | x | | TOMA DE DECISIONES |
| DIMENSION 2 (ORGANIZACION) | | | | | | | | |
| 5 | Considera usted que existe una adecuada coordinación de las tareas encomendadas a cada trabajador dentro de su área | x | | x | | x | | COORDINACION |
| 6 | Considera usted que la descripción de funciones es asignada según la necesidad de la entidad | x | | x | | x | | DESCRIPCION DE FUNCIONES |
| 7 | Considera usted que los niveles de jerarquía dentro de la Municipalidad se encuentran designados al personal calificado para ello | x | | x | | x | | DESCRIPCION DE FUNCIONES |
| 8 | Considera que se designan funciones al equipo de trabajo según sus perfiles dentro de su área en la Municipalidad | x | | x | | x | | DESCRIPCION DE FUNCIONES |
| 9 | Considera que la división de trabajo dentro de su área en la Municipalidad es la más adecuada para los trabajadores | x | | x | | x | | DIVISION DEL TRABAJO |
| DIMENSION 3 (DIRECCION) | | | | | | | | |
| 10 | Considera sentirse motivado de ser un colaborador en la Municipalidad | | | | | | | MOTIVACION |
| 11 | Percebe que el liderazgo que manifiesta el jefe inmediato hacia sus colaboradores es bueno | x | | x | | x | | LIDERAZGO |
| 12 | Considera que el comportamiento de los jefes inmediatos hacia sus colaboradores es el más adecuado | x | | x | | x | | COMPORTAMIENTO |
| DIMENSION 4 (CONTROL) | | | | | | | | |
| 13 | Tiene conocimiento si existe algún tipo de evaluación sobre el desempeño de sus labores | x | | x | | x | | EVALUACION |
| 14 | De manera frecuente se realiza la supervisión del desempeño organizacional de los trabajadores | x | | x | | x | | DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL |
| 15 | Considera que se aplican diferentes estándares de controles de gestión en la Municipalidad | x | | x | | x | | ESTANDARES |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078

Especialidad del validador: METODOLOGA

04 de noviembre de 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

ESCALA VALORATIVA: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi Siempre; 5 = Siempre

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----------------------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-----------------------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1 (EFICIENCIA) | | | | | | | | |
| 1 | Logra cumplir con las actividades encomendadas en la Municipalidad | x | | x | | x | | LOGRAR OBJETIVOS |
| 2 | Su conocimiento técnico le permite desempeñarse bien en la Municipalidad | x | | x | | x | | LOGRAR OBJETIVOS |
| 3 | Considera que los recursos con que cuenta son suficientes para llevar a cabo su trabajo o actividad diaria | x | | x | | x | | USO DE RECURSOS |
| 4 | Logra cumplir con las actividades establecidas por su área en la Municipalidad | x | | x | | x | | CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES |
| 5 | Los recursos que le ofrecen son suficientes para cumplir sus actividades | x | | x | | x | | CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES |
| 6 | El cumplimiento de las actividades laborales le permiten hacer frente a cualquier situación adversa que se le presente | x | | x | | x | | CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES |
| DIMENSION 2 (EFECTIVIDAD) | | | | | | | | |
| 7 | Brinda más tiempo de lo establecido para efectuar el trabajo encomendado | x | | x | | x | | RESULTADOS PLANTEADOS |
| 8 | Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en el lugar de trabajo | x | | x | | x | | RESULTADOS PLANTEADOS |
| 9 | Su desenvolvimiento laboral le permite desarrollarse personal y profesionalmente | x | | x | | x | | RESULTADOS OBTENIDOS |
| 10 | Las capacitaciones recibidas dentro de la entidad le permiten desarrollarse profesionalmente de acuerdo a su especialidad | x | | x | | x | | RESULTADOS OBTENIDOS |
| DIMENSION 3 (EFICACIA) | | | | | | | | |
| 11 | El ambiente laboral en la cual se desenvuelve le permite ofrecer un trabajo a cabalidad | x | | x | | x | | CALIDAD |
| 12 | Considera que tiene la posibilidad de mejorar su nivel de vida en base al trabajo que desempeña en esta institución | x | | x | | x | | CALIDAD |
| 13 | Considera usted que posee conocimientos suficientes para desempeñar el puesto que actualmente ocupa | x | | x | | x | | EFICIENCIA |
| 14 | Lee o revisa manuales relacionados a su área de trabajo | x | | x | | x | | EFICIENCIA |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

ESCALA VALORATIVA: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi Siempre; 5 = Siempre

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|--------------------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSION 1 (PLANEACION) | | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que la comunicación por medios digitales (correos electrónicos, redes sociales, teléfono) utilizados en la Municipalidad son efectivos | x | | | | x | | COMUNICACION |
| 2 | La Municipalidad cuenta y les brinda los documentos de gestión administrativa como MOF, ROF y el TUPAC establecido para el trabajo que desempeña | x | | x | | x | | COMUNICACION |
| 3 | Participa en los planes elaborados con respecto a la visión, misión, metas y objetivos estratégicos en la Municipalidad | x | | x | | x | | TOMA DE DECISIONES |
| 4 | El jefe de cada área establece las metas de acuerdo a los objetivos establecidos por la Municipalidad | x | | x | | x | | TOMA DE DECISIONES |
| DIMENSION 2 (ORGANIZACION) | | | | | | | | |
| 5 | Considera usted que existe una adecuada coordinación de las tareas encomendadas a cada trabajador dentro de su área | x | | x | | x | | COORDINACION |
| 6 | Considera usted que la descripción de funciones es asignada según la necesidad de la entidad | x | | x | | x | | DESCRIPCION DE FUNCIONES |
| 7 | Considera usted que los niveles de jerarquía dentro de la Municipalidad se encuentran designados al personal calificado para ello | x | | x | | x | | DESCRIPCION DE FUNCIONES |
| 8 | Considera que se designan funciones al equipo de trabajo según sus perfiles dentro de su área en la Municipalidad | x | | x | | x | | DESCRIPCION DE FUNCIONES |
| 9 | Considera que la división de trabajo dentro de su área en la Municipalidad es la más adecuada para los trabajadores | x | | x | | x | | DIVISION DEL TRABAJO |
| DIMENSION 3 (DIRECCION) | | | | | | | | |
| 10 | Considera sentirse motivado de ser un colaborador en la Municipalidad | x | | x | | x | | MOTIVACION |
| 11 | Percebe que el liderazgo que manifiesta el jefe inmediato hacia sus colaboradores es buena | x | | x | | x | | LIDERAZGO |
| 12 | Considera que el comportamiento de los jefes inmediatos hacia sus colaboradores es la más adecuada | x | | x | | x | | COMPORTAMIENTO |
| DIMENSION 4 (CONTROL) | | | | | | | | |
| 13 | Tiene conocimiento si existe algún tipo de evaluación sobre el desempeño de sus labores | x | | x | | x | | EVALUACION |
| 14 | De manera frecuente se realiza la supervisión del desempeño organizacional de los trabajadores | x | | x | | x | | DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL |
| 15 | Considera que se aplican diferentes estándares de controles de gestión en la Municipalidad | x | | x | | x | | ESTANDARES |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay suficiencia _____

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

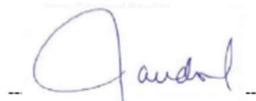
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Jorge David Sandoval Ramírez DNI: 41569548

Especialidad del validador: Maestría en Gestión Pública

29 de octubre de 2021

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Autorización de la Organización para publicar su Identidad



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

| | |
|---|---------------------------------|
| Nombre de la Organización: | RUC: 20154440373 |
| MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAÑETE | |
| Nombre del Titular o Representante legal: | SALAZAR SALVADOR, MARLON MÁXIMO |
| Nombres y Apellidos | DNI: |
| SALAZAR SALVADOR, MARLON MÁXIMO | 45939824 |

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

| | |
|--|----------|
| Nombre del Trabajo de Investigación | |
| Rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021 | |
| Nombre del Programa Académico: | |
| MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA | |
| Autor: Nombres y Apellidos | DNI: |
| ELVA ASCENCIÓN SARAVIA VALERIO | 15449546 |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: San Vicente de Cañete, 10 de enero de 2022

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAÑETE



Abg. MARLON MÁXIMO SALAZAR SALVADOR
GERENTE MUNICIPAL

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.