



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores
públicos en una municipalidad de Chiclayo**

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

AUTOR :

Guerrero Saavedra, David Ricardo (ORCID: 0000-0003-0760-3894)

ASESOR :

Dr. Hernandez Torres, Alex Miguel (ORCID: 0000-0002-5682-2500)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a Dios por cuidarme en cada paso de doy, asimismo, a mi madre y padre por sus enseñanzas y motivaciones que me brinda a lo largo de mi etapa académica.

David Ricardo

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la salud y protección que me brinda siempre, de la misma manera, a mi familia por su apoyo moral e incondicional.

David Ricardo.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Métodos de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIÓN	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gestión administrativa	22
Tabla 2. Niveles de las dimensiones de la variable gestión administrativa	23
Tabla 3. Nivel la variable desempeño laboral.....	24
Tabla 4. Prueba de Kolmogorov-Smirnov	25
Tabla 5. Análisis correlacional entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral	26
Tabla 6. Análisis de relación entre variables	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Nivel la variable gestión administrativa	22
Figura 2. Nivel la variable desempeño laboral.....	24

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de Chiclayo, se definió tener por tipo de estudio básica, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal porque se recogió los datos por única vez, la población de estudio estuvo conformada por 80 colaboradores de una municipalidad de Chiclayo, y por muestra a por los mismos 80 colaboradores de una municipalidad, empleando por técnica de recojo de datos una encuesta y por instrumento un cuestionario, teniendo por puntaje de confiabilidad de 0,75 afirmando tener datos oportunos. Se tuvo por resultados de la investigación, un nivel bajo de gestión administrativa siendo representado con un 65%, y al evaluar la variable desempeño laboral presentó un nivel bajo con un 53,8% y con un 36,3% un nivel medio, empleando una prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov teniendo un puntaje del 0,000 obteniendo un puntaje menor de 0,05. Se concluyó que se tuvo una relación significativamente mediana por tener un puntaje de 0,014 y por tener un coeficiente del 0,741, esto se interpreta, a mayor gestión administrativa tendrá un mayor impacto en el desempeño laboral.

Palabras clave: *desempeño laboral, gestión administrativa, planificar*

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between administrative management and the work performance of the collaborators in a municipality of Chiclayo, it was defined to have as type of basic study, correlational level and non-experimental cross-sectional design because the results were collected. unique data at a time, the study population was made up of 80 collaborators from a municipality of Chiclayo, and the sample was made up of the same 80 collaborators from a municipality, employed by a survey technique of data collection and a questionnaire by instrument. having a reliability score of 0.75 claiming to have timely data. The results of the investigation were a low level of administrative management represented by 65%, and when evaluating the variable work performance presented a low level with 53.8% and a medium level with 36.3%, working a Kolmogorov-Smirnov normality test having a score of 0.000 obtaining a score less than 0.05. It was concluded that there was a significantly high relationship for having a score of 0.014 and for having a coefficient of 0.741, this is interpreted, a greater administrative management will have a greater impact on job performance.

Keywords: job performance, administrative management, planning

I. INTRODUCCIÓN

En América Latina, es común que múltiples instituciones tengan una inadecuada política para la dirección de los recursos humanos, por esta razón, presentan deficiencias para lograr incrementar su nivel de desempeño periódicamente, y ello es así, pues no fortalecen las funciones que realizan, mejorando las capacidades y conocimiento de sus colaboradores, como es el caso en Colombia, según Matabanchoy et al. (2019), esto se debe porque los trabajadores de las instituciones muestran un alto desinterés al momento de desarrollar sus funciones, evidenciando deficiencias en la comunicación con sus jefes limitando las coordinaciones constantes para el cumplimiento de los objetivos.

Asimismo, en diferentes países podemos observar que muchas organizaciones tienen problemas relacionados en el manejo de sus recursos y sobre todo en el cumplimiento de sus actividades, como es el caso en México, de acuerdo Lumbreras et al. (2022) identificaron que diversas instituciones del Estado están enfrentando situaciones conflictivas sobre el manejo interno de sus actividades, entre otras de las deficiencias identificadas es el inadecuado desarrollo oportuno de las funciones debido a la ausencia de control sobre el cumplimiento de las tareas, esto se debe por el desinterés que tienen los jefes en poder

El Perú no es ajeno a esta realidad problemática latinoamericana, pues como es de conocimiento, desde hace más de dos décadas, se ha experimentado una variedad de cambios en el manejo de la administración pública, los cuales han afectado gravemente la estructura orgánica y funcional del estado, cambios que por cierto, propiciaron a lo largo del tiempo la eliminación de los elementos básicos de la gestión pública, y a la fecha, esto se expresa en las instituciones del estado, las que cuentan con un bajo nivel de desempeño en sus servidores públicos. Al respecto en Lima, según Dávila et al. (2022) indica que una de las principales razones es la ausencia de control del cumplimiento de las actividades y funciones del personal; esto se debe, por la ausencia de trabajo en equipo y coordinado, señalando que no se realiza una gestión administrativa que integre todas las áreas y permita un trabajo en conjunto.

A mayor abundamiento, Aliaga (2021) indica que una de las causas por la cual no se ejecuta una gestión administrativa oportuna, es que el personal responsable de la institución del Estado, desconoce el mecanismo de modelos o metodología de trabajo que permita la adecuada planeación, organización, dirección, y control, esto limita a la institución al cumplimiento de sus metas en el tiempo establecido y con los recursos adecuados. Además, en Apurímac, se expone el caso del Gobierno Regional de la zona, según Quiñonez (2021) indica existe una inadecuada gestión del recurso humano, indicando que entre las razones que lo originan, es la débil planificación de las tareas para atender los requerimientos de las diversas áreas, de la misma manera, se observa la ausente dirección del cumplimiento de los tiempos de entrega de las funciones, y por último, se percibe la ausencia de control de los resultados que se obtuvieron en un determinado periodo, esto a causa del alto nivel desmotivación por parte de los servidores porque perciben el desinterés por parte de sus jefes en atender sus necesidades, reflejando la débil comunicación entre sus colaboradores.

Finalmente, a nivel local en Tarapoto, según Guerra (2022) manifiesta el caso de la Municipalidad de Alto Amazonas, señalando que la presente institución poseen problemas en el manejo del recurso humano, esto se debe por la ausencia de comunicación entre los mismos colaboradores que evita el trabajo en equipo, evidenciándose con un 46% un débil desempeño sobre todo el área administrativa debido a la ausencia de mecanismos de trabajo, percibiendo el ineficiente cumplimiento de las funciones asignadas. De acuerdo con las teorías que mencionamos, se advierte entonces, que no existe un involucramiento en todos los conceptos y alcances que implica la administración del estado, y no se tiene comprensión de las actividades que se deben ejecutar en cualquier organismo público, estando involucrado el desempeño laboral que, teniendo una expresión acorde con la nueva gestión pública, debe propiciar el desarrollo armónico y sostenido de las acciones administrativas.

La gestión administrativa institucional permite mejorar la capacidad de los servidores públicos, entendiendo por ellos, a los empleados de las entidades públicas, que bajo cualquier modalidad contractual desempeñan actividades en nombre o al servicio del estado, con ello obtendremos un personal con cualidades

para cumplir con los objetivos y metas propuestas en un plan de trabajo previo, anticipándose a los problemas y resolviendo los mismos, y lo más importante diseñar las rutas que permitan que la institución pública, se integre con la comunidad, con ello se recupera la confianza y credibilidad del ciudadano, en los diferentes servicios que se ofertan por las instituciones públicas que conforman los diferentes niveles del aparato estatal, ya que sin una percepción social de que los servicios públicos mejoran, la calidad no sirve a los gobiernos.

Sin embargo, como se indica en los párrafos que anteceden, somos parte de esa realidad internacional, y a la fecha, resulta esquivo lograr la optimización de los servicios públicos, como se advierte los tres niveles del estado, adolecen de un proceso de mejora continua y permanente, esto es, adolecen de gestión institucional, pues carecen de procedimientos administrativos orientados al logro de sus competencias (planeamiento, organización, dirección y control), lo que indudable e inobjetablemente incluye a los colaboradores de las diferentes organizaciones estatales, los mismos que como parte fundamental del engranaje administrativo, se desconectan con el logro de la misión y de los fines institucionales de la entidad, y de esta realidad preocupa a sobremanera, los niveles locales de gobierno estatal, que se expresan a través de la Municipalidades Provinciales y Distritales, pues son estas entidades, las que tiene mayor proximidad con el ciudadano y sus necesidades inmediatas existenciales, ya que son el primer nivel de contacto del estado para medir la eficacia de sus políticas.

Las municipalidades son entes encargados de gestionar las provincias y distritos, estas entidades públicas son promotoras del desarrollo local, su regulación normativa la encontramos en la Ley 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades; la cual prescribe las funciones y competencias respectivas, como mandatos imperativos de obligatorio cumplimiento, pero es el caso, que en la provincia de Chiclayo, existe una Municipalidad que a nivel de gestión, viene siendo parte de la realidad antes descrita, uniéndose al común denominador que hemos mencionado, motivo por el cual presenta diversos problemas en la parte administrativa, relacionados con la ineficiente distribución de carga laboral en cada una de las áreas, la inadecuada asignación de recursos de manera eficiente, la ausencia de control de las actividades, y el débil uso de indicadores o registro de evaluación que

permita monitorear y conocer la situación actual en la que se encuentra la organización.

Por ello, es necesario, plantearnos el reto que implique hacer una administración más eficaz que la actual para hacerla más cercana al ciudadano. Por ende, se plantea la siguiente pregunta cómo formulación del problema ¿Existe una relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo? Cabe mencionar, que la presente investigación tiene justificación teórica, debido que los diversos conceptos dados por los autores los considerados a lo largo de la investigación permitirán sustentar los el significado de cada una de las variables. Se tiene por justificación práctica, debido que se realizó un conjunto de cálculo estadístico que ayudó a reconocer cual es la relación que se tiene entre las variables consideradas, siendo comprobada a través de una prueba de correlación, y porque se brindará el diagnóstico situacional a la institución para que conozca la realidad y nivel de desempeño; para que sirva como información a esta municipalidad de la provincia de Chiclayo en la toma de decisiones con el propósito de obtener mayores resultados, y mejorar la situación problemática que afronta.

Por tanto, la presente investigación es de gran relevancia porque tiene un gran aporte por diversos autores, y estudios analizados, ayudando a profundizar los conocimientos dados, que constatan la originalidad. Es por ello, se estableció por objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de Chiclayo; y por objetivos específicos son los siguientes: a) Definir el nivel de gestión administrativa en una municipalidad de Chiclayo; b) Identificar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo y c) Establecer la relación entre las dimensiones o etapas de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo. Por último, se planteó como hipótesis: H₁: Existe una relación significativa entre la Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Para complementar el análisis de las dos variables, se evaluó los siguientes antecedentes:

A nivel internacional

Chiquito & Plua (2022) en el artículo científico, tuvo por objetivo analizar el nivel de gestión administrativa en las instituciones del Estado de Ecuador, con el fin de plantear una propuesta, definiendo tener por tipo de estudio básica, enfoque cuantitativo y nivel descriptivo; asimismo, se identificó tener por muestra 50 colaboradores a los que se les aplicó una encuesta y un análisis documental. Teniendo por resultado que el 35% de los encuestados afirman que no se tiene una adecuada gestión administrativa presentando un nivel bajo, debido que no cuentan con los procesos establecidos, y que el 40% de los encuestados afirman tener una débil planeación de las actividades percibiendo prolongados tiempos de entrega. Concluyendo tener un nivel bajo de gestión administrativa, debido por la ausencia de planificación de sus actividades y asignación oportuna de sus recursos.

Quiroga (2021) en su tesis definió por objetivo validar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad de Rigot, Guayaquil, teniendo por diseño de investigación no experimental y nivel correlacional, también se identificó tener por muestra 20 colaboradores a los que se les aplicó un cuestionario para medir la variable de estudio. Se tuvo por principal resultado, el 57% de los colaboradores no logran entregar en el tiempo establecido las actividades propuestas, esto se debe porque el 38% afirma no contar con el recurso necesario para la realización de la tarea asignada, definiendo tener un nivel de desempeño bajo. Y analizando la gestión administrativa el 59% de los colaboradores mencionan tener una mediana gestión, sobre todo porque no logran distribuir de manera oportuna las actividades y/o carga laboral. Concluyendo, que el nivel de cumplimiento de las actividades es de un 57%, y que si existe una relación significativa entre ambas variables de estudio obteniendo un puntaje de significancia de 0.002 en la prueba de correlación de Spearman.

Balcázar (2020) en el artículo de revista, tuvo por objetivo determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño en una entidad del Estado de la provincia de Cundinamarca en Colombia, definiendo por nivel de la investigación descriptivo y enfoque cuantitativo; teniendo por muestra de estudio 54 servidores públicos aplicándoles por técnica de recolección de datos una encuesta y una entrevista. Se obtuvo por resultados, que el 71% de las entidades no cuentan con información que registre la evidencia de una adecuada gestión administrativa, y que el 85% afirma la existencia de un alto margen de error y asimetrías en el manejo documentario y archivos. Concluyendo que se evidencia que las instituciones públicas analizadas no cuentan con una adecuada gestión administrativa teniendo un nivel deficiente evitando el cumplimiento de las metas en el tiempo establecido, y se validó la existencia de la relación entre ambas variables en la prueba estadística de Pearson por tener un puntaje de significancia del 0.001, y por tener un Rho de Pearson del 0.78 se tuvo una relación alta, estos datos ayudarán a la institución a conocer la situación actual.

A nivel nacional

Vega (2021) en su tesis planteó por objetivo general determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chupaca, Junín, teniendo por tipo de estudio correlacional- descriptiva, y definiendo por muestra de estudio a 20 colaboradores del área de gerencia de desarrollo urbano y rural. Teniendo por principales resultados, que algunas veces existe un nivel bajo de la gestión, teniendo una fluida comunicación representado con un 30%, con un 35% se evidencia que no existe una adecuada conexión entre los compañeros de trabajo, y se encontró un nivel bajo representado con un 35% esto se debe porque se percibió que de acuerdo a la realización periódica o. Concluyendo, que se percibe un nivel deficiente de desempeño en la municipalidad, validando la relación mediante una estadística que sí existen entre las dos variables de estudio por aplicar Pearson teniendo por puntaje 0.248.

Zela et al. (2021) tuvo por objetivo identificar la relación entre desempeño laboral y la calidad de servicio en municipalidades provinciales de Puno, teniendo por tipo de estudio correlacional y definiendo por muestra a 28 servidores de 3 municipalidades seleccionadas. Teniendo, por resultado que se obtuvo un nivel medio de

desempeño laboral sobre todo en el desarrollo de tareas, debido que el 45% tuvo un comportamiento inadecuado al momento de cumplir con las funciones asignadas. Concluyendo que si existe una baja relación positiva porque si tuvo un puntaje de correlación p valor 0.01 en su prueba se observó tener un coeficiente de Pearson del 0.89, esta información servirá para futuras acciones que se consideren.

García & Huamán (2018) en su estudio, definió por objetivo general validar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad de Rondos en el departamento de Huánuco, señalando tener por tipo de estudio básica y nivel correlacional, identificando tener por población a 30 servidores de la presente municipalidad, y por instrumentos un cuestionario compuesto por 20 ítems valorados por una escala de likert. Teniendo por principales resultados que se obtuvo con un 60% se tiene una buena gestión administrativa, indicando que con un 48% se debe por la inadecuada planificación, y se tuvo por un buen nivel desempeño laboral. Concluyendo, que si observó la existencia de una relación entre las variables, al realizar el análisis estadístico de Rho Spearman por tener un puntaje de significancia del 0.000.

Bautista & Delgado (2020) en su tesis tuvo por objetivo general determinar el nivel de relación entre gestión administrativa y desempeño gestión municipal, San Martín, teniendo por tipo de estudio básica y diseño no experimental. También, se identificó tener muestra de estudio a 25 servidores públicos, a los que fueron sujetos de intervención para la aplicación de una encuesta; asimismo, se realizó un análisis documental. Se obtuvo por resultado, la gestión administrativa posee un nivel medio representado por un 38% en la gestión de los recursos de acuerdo a las necesidades de cada una de las áreas de administración y finanzas. Concluyendo, que, si existe una relación positiva entre las variables de estudio, por tener un puntaje de significancia de Rho de Pearson de 0.218, validando la hipótesis propuesta y de nivel fuerte por obtener un coeficiente de 0.789.

Cieza et al. (2021) en su revista, tuvo por objetivo determinar la relación entre Gestión administrativa y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Trujillo, señalando tener por tipo de estudio descriptivo y nivel correlacional, la cual tuvo por muestra de estudio 48 servidores públicos de una municipalidad. Se tuvo por resultados de la investigación, que el 51% manifiesta que existe una gran

prevalencia que muchas de las instituciones cuentan con inadecuados ambientes laborales, que afectan directamente al desempeño del recurso humano, por la deficiente gestión y control del talento humano. Concluyendo, que aplicando un análisis estadístico se observó la existencia de una relación entre las variables de estudio por aplicar por el cálculo estadístico de Rho de Spearman del 0.351 siendo un puntaje inferior a 0.05, aceptando la hipótesis del investigador.

A nivel local

Sandoval (2021) en su tesis, tuvo por objetivo general determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Mórrope; asimismo, definiendo por enfoque de estudio cuantitativo y nivel correlacional. Por otra parte, se reconoció por muestra a 80 colaboradores del área administrativa, a los que se aplicó por técnica una encuesta valorada en una escala e Likert. Se obtuvo por hallazgos, la existencia de una buena gestión administrativa representado por 63.8%, y con un 68.8% un mediano desempeño laboral sobre todo al momento de brindar un servicio. Concluyendo, que si existe una alta relación significativa entre gestión administrativa y desempeño al obtener por puntaje de sig. de Pearson del 0.000.

Mestanza (2021) en su tesis estableció por objetivo general determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Chongoyape, indicando tener por tipo de estudio básica, nivel correlacional y diseño no experimental, afirmando emplear por población de estudio a 150 servidores públicos a los que se aplicó por técnica la encuesta que estuvo valorada por una escala de Likert. Asimismo, se tuvo por principales resultados que el 53% de los encuestados afirma tener un bajo nivel de gestión administrativa, esto se debe porque el 52% detallan que los colaboradores no cuentan con los conocimientos oportunos sobre el proceso y total de sus funciones; y con un 52% se observa tener un bajo nivel de desempeño laboral. Concluyendo, que se realizó la prueba de Rho de Spearman teniendo por puntaje de sig. del 0.000 y de valor de coeficiente del 0.725 señalando tener una mediana relación.

Del mismo modo, para mejorar la fundamentación de las dos variables se realizó una indagación de diversas fuentes de bibliográficas, para mayor detalle se explica lo siguiente:

Variable 1. Gestión administrativa: Para conocer más sobre la variable se consideró la posición de diversos autores entre las de mayor relación se encuentra la de Robbins & Judge (2017) manifiesta que tiene como soporte la teoría clásica de la teoría de general de la administración, hace manifiesto que consiste en que una empresa debe buscar la máxima utilización de sus recursos tanto tiempo, personal, y dinero para el cumplimiento de las metas trazadas. Esto se debe, porque servirá para la planificación de las diversas tareas, y control de su cumplimiento de acuerdo a las exigencias del usuario y entorno laboral (López, Viera, & Bassante, 2021).

Otras de las definiciones, se encontró a Ibrahim (2022) indica es aquel proceso que tiene la institución para la planificación, dirección, organización, y control de sus actividades y recurso; esto se interpreta, que se ayuda a la planificación de sus tareas, dirección de sus recursos tanto de maquinaria y materiales de apoyo. Así mismo, del talento humano, organización de las funciones realizadas mediante el monitoreo y control para verificar el cumplimiento de las actividades asignadas (Barth & Bruhn, 2022) .

Yarra et al. (2022) ilustra que es el conjunto de actividades que permitirá a la organización el control de las funciones, que facilite la optimización de los recursos y cumplimiento de las tareas en el menor tiempo, permitiendo cumplir con la misión y visión de la institución, interpretando, la gestión administrativa es una variable de suma relevancia para poder optimizar el uso oportuno de los recursos, sobre todo porque esto beneficiará el cumplimiento total o parcial de las tareas. De la misma manera, según Lalancette & Charles (2022), en la que hace manifiesto que si la organización logra tener una adecuada gestión administrativa demostrarán que se encuentran en la capacidad de poder dar respuesta ante todas las necesidades de sus usuarios, realizando de manera asertiva sus actividades en la que permita la disminución del margen de error, y poder cumplir con las metas institucionales.

No obstante, coincidiendo con las teorías que se exponen al autor Solano (2020) haciendo referencia que es aquel proceso ordenado que permite a la

organización tener un mayor rendimiento, debido que se realiza una planificación previa de sus actividades, dirige el total de recursos tanto materiales como el recurso humano; asimismo, monitorea la realización oportuna de las actividades asignadas y controla los resultados obtenidos de determinado periodo, precisando ser medido por las siguientes dimensiones:

Dimensión 1 – Planeación: Es aquella actividad que permite el establecimiento de los objetivos, misión y visión de la institución o área, siendo un modelo que ayuda la definición de la meta en la que permite la elaboración de un plan de trabajo para facilitar el cumplimiento de la meta propuesta (Brito & Pitre, 2020).

Dimensión 2 – Organización: se indica que es aquella actividad en la que se encarga de gestionar todo el recurso tanto el talento humano como el recurso de materia prima; asimismo, ayudará a las coordinaciones internas para un trabajo en equipo (Romano & Molinos, 2020)

Dimensión 3 – Dirección: Es la aplicación de estrategias que permita realizar el seguimiento de la realización de las actividades asignadas de manera estratégica, que permita el trabajo colaborativo; es decir, mediante el conjunto de acciones permitirá la sincronización de todos los involucrados para trabajar por un objetivo en común (Andrade & Valenzuela, 2022).

Dimensión 4 – Control: consiste en que la organización aplica acciones con la finalidad de poder reconocer si se logró cumplir con el total de tareas programadas, con la finalidad de poder reconocer si el trabajo que realiza un colaborador cumple en el tiempo y con los acuerdos planteados (Ascanio, 2021).

En la presente etapa se empleará herramientas de evaluación que permite diagnosticar el Estado actual de la institución, como es el caso en una municipalidad según la Ley N° 27785 la ley de Control Interno de las entidades del Estado, indica a las OCl's por sistema de control para la administración de planes, políticas, normas y procedimientos que utilicen las municipalidades debe estar sujeta a una evaluación para el adecuado desarrollo de estas acciones que sean realizadas según la norma. Cabe señalar que esto impedirá la presencia de riesgos, y en la utilización oportuna de los recursos (humanos tanto monetarios), asegurando la transparencia, confiabilidad y utilización adecuada del recurso del Estado (EL Peruano, 2016).

En el Perú, la actual gestión administrativa, ha tenido como fundamento los cambios culturales que se han suscitado a lo largo de los años, por motivo de los diferentes problemas propios de la administración, lo que trajo como consecuencia la redefinición de las funciones al interior de la administración pública, en relación a su movilidad, y aporte a la organización, se ha buscado abandonar a la administración pública de corte burocrático y dar pie o inicio a una nueva administración con una visión de estilo gerencial, acorde con las dimensiones que se plantean, para ver a los ciudadanos como clientes que deben ser la razón de ser del servicio estatal, además eliminar todos los procedimientos tediosos que impliquen la prolongación innecesaria de los trámites administrativos (Rosecký, Šomplák, & Slavík, 2021). Donde, se ha procurado dar mayor poder de decisión a los empleados, con el objeto de obtener mejores resultados, ello ha permitido cambiar el pensamiento de la administración pública a un concepto de resultados que son demandados por la sociedad. Es importante mencionar que este cambio de pensamiento, tuvo su inicio con la publicación de la Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (18 de diciembre de 2007), que reguló dos tipos de sistemas al interior de la administración pública: 1. Sistemas Funcionales. 2. Sistemas Administrativos (Crucke, Servaes, & Kluijtmans, 2022).

El Sistema administrativo de Gestión del Recurso Humano, tuvo su máxima expresión con la publicación de Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (publicada el 03 de julio de 2013), que busco establecer un régimen normativo laboral común para todas las personas que presten servicios en las entidades del Estado (con algunas excepciones establecidas en la Ley), sin diferenciar si se traten de cargo de dirección o no, y se ratificó nuevamente a las Oficinas de Recursos Humanos como las encargadas de la gestión del recurso humano, al ser órganos descentralizados adheridos a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como, los procedimientos de ingreso a la carrera administrativa en base procedimiento de meritocracia, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública. Asimismo, se estableció que El Tribunal del Servicio Civil, es aquel órgano que ayuda a regular el adecuado desarrollo de las actividades en la que se debe seguir lo dado por el Decreto Legislativo 1023, en la tiene como finalidad regular el uso eficiente de los recursos de materia como del talento humano para facilitar el cumplimiento de metas.

Esta norma impuso además a las entidades públicas la obligación de planificar, priorizar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público, a través de las directivas que emanen del SERVIR. Para poder desarrollar el ejercicio de la función pública con las innovaciones que imponía la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, resultaba necesario unificar los regímenes laborales, es decir desaparecer de forma paulatina los regímenes labores que coexisten al interior de la administración pública, como el Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, sin embargo, ello no ha resultado posible debido a la negativa de los servidores públicos de migrar a un sistema administrativo que tiene como pilares fundamentales la constante optimización, control y verificación de sus recursos, entre estos, el recurso humano, el temor por la pérdida de derechos laborales adquiridos con el tiempo, así como una presunta inestabilidad que generaría la aplicación de dicha norma, propiciaron reclamos masivos que han venido entorpeciendo el proceso (Tapasco, Giraldo, & Osorio, 2020).

Las soluciones a las deficiencias que estamos mencionando, desde el punto de vista normativo en el Perú, han sido reguladas por el Estado peruano como tal, desde hace muchos años atrás, con la publicación de paquetes de normas orientadas a optimizar el desempeño laboral de los servidores públicos de las entidades públicas que conforman la estructura orgánica y funcional del Estado, así como también de normas para mejorar y potenciar la gestión administrativa como tal en sus ámbitos internos como externos (Remache, 2017), es decir, para la mejor gestión y administración interna de las entidades, así como el manejo de todos los tipos de recursos (actos de administración interna), y de los procedimientos administrativos que culminan con la emisión de actos administrativos que se notifican a los ciudadanos quienes en virtud de su derecho constitucional de petición administrativa, exigen de las entidades públicas, en el cumplimiento de sus funciones y competencias (Pincay, 2020).

Variable 2. Desempeño laboral

De otro lado, el desempeño laboral, según el autor Ayanla et al. (2021) hace referencia que es aquella valoración que permite conocer cómo fue el rendimiento físico e intelectual que desarrolló una persona sobre la realización oportuna de una actividad asignado, esto se interpreta, que es considerado como la medición de

todas las actividades que un colaborador realizó en un determinado tiempo. Asimismo, para López et al. (2018) indica que el desempeño laboral es aquella medición que una institución realiza sobre el conjunto de actividades que hace una persona sobre todo para verificar el cumplimiento de las actividades, sobre todo para conocer el estado actual de la realización oportuna de las tareas, entre ellas por el esfuerzo realizado en determinado tiempo.

Del mismo modo, de acuerdo a Jaramillo (2021), hace referencia que la presente variable, buscará cumplir con las tareas trazadas sobre todo poder esto generará la prevalencia en el tiempo, y demostrar la confianza de los datos, debido que demostrará la eficiencia y eficacia de la organización. Por otro lado, según Atoche (2020) hace referencia que es aquella escala de medición que una institución asigna sobre el rendimiento que el equipo de trabajo realiza sobre la realización de un conjunto de actividades.

De la misma manera, de acuerdo a la autora Atoche (2020) indica que entre las dimensiones consideradas para medir la variable desempeño laboral, se consideró las siguientes dimensiones:

Primera dimensión iniciativa laboral: es aquella actividad que consiste en la voluntad que posee el colaborador en poder realizar de manera oportuna una tarea asignada, realizando sus actividades de manera activa para poder obtener una mayor eficiencia de sus funciones (Atoche, 2020).

La segunda dimensión organización: la presente dimensión consiste en cuando la institución lograr planificar de manera oportuna las actividades, sobre todo para poder programar el conjunto de tareas previamente planeadas, con el propósito de realizar diversas coordinaciones con el equipo de trabajo, y poder cumplir en el tiempo trazado (Chirau & Mapitsa, 2020).

La tercera dimensión relaciones interpersonales: es aquella percepción que poseen los colaboradores para interactuar con sus compañeros y equipo de trabajo, sobre todo porque buscan siempre el trabajo en conjunto, de manera equitativa y solidaria (Atoche, 2020).

La cuarta dimensión trabajo en equipo: la presente organización tiene por finalidad poder realizar de manera oportuna las tareas asignadas de una manera

integradora, donde todas las áreas y colaboradores trabajen en conjunto para poder cumplir el objetivo en común (Atoche, 2020).

La quinta dimensión productividad: la presente organización tiene por objetivo medir el resultado que realiza cada uno de los colaboradores para conocer el cumplimiento de las actividades programadas, sobre todo evaluar el logro de metas establecidas, percibiendo el uso adecuado de los recursos que permita la eficiencia y eficacia de las tareas (Atoche, 2020).

Y para Rumiche (2020), plantearon cuatro dimensiones que permitirá medir el desempeño laboral, como se detalla a continuación: Dimensión capacidad cognitiva: esta dimensión toma énfasis en los conocimientos e intelecto que el colaborador, indicando que es suma relevancia que los colaboradores tengan todos los conocimientos necesarios porque ayudarán a la realización oportuna de las actividades, de la misma manera, Mahsa, et al. (2017) hace manifiesta que todas estas dimensiones facilitará en la toma de decisiones, y sobre todo para poder afrontar las diversas situaciones a la organización.

Dimensión capacidad afectiva: que esta dimensión ayudará al colaborador poder realizar de una manera oportuna las actividades sobre todo para brindar un trabajo en la que prevalezca la motivación, sobre porque los colaboradores tendrán por incentivo para promover el cumplimiento de las actividades (Rumiche, 2020). Asimismo, entre las principales manifestaciones son las recompensas que se deben realizar de manera intrínseca, que será aquella acción que ayudará a tener un desarrollo profesional y personal (Navarro & Muñoz, 2015).

Cabe señalar, que entre las diversas manifestaciones afectivas son consideradas como aquel estímulo que incentivará a todos los colaboradores para poder realizar de manera asertiva sus actividades; indicando que es una de las maneras de fortalecer el compromiso por parte de cada uno de sus integrantes sobre todo porque ayudará a cumplir con las metas institucionales (Gonzales & Cereceda, 2020).

Dimensión capacidad psicomotora: la presente dimensión comprende cuando un colaborar mediante el esfuerzo físico que permitirá el desarrollo oportuno de las actividades, sobre para lograr cumplir con la misión y visión de la empresa,

esto se debe, porque mediante el adecuado desempeño de cada uno de los colaboradores mediante las buenas prácticas de sus tareas cumplen con los requerimientos en beneficio de la institución (Rumiche, 2020). No obstante, esta capacidad estuvo conformada por aquellas destrezas que posee un colaborador sobre todo para el cumplimiento de las actividades, que mediante la experiencia se busca la realización eficaz y eficiente del desarrollo de las actividades (Gonzales & Cereceda, 2020)

Dimensión motivación profesional: es cuando un colaborador busca el desarrollo oportuno de las actividades, esto se dará cuando se logren cumplir con los objetivos trazados, con el propósito de poder realizar el cumplimiento de las metas, para ello, se requiere que la organización debe buscar el crecimiento constante del talento humano, y esta se puede motivar (Rumiche, 2020). Esta dimensión considera que es suma importancia que la institución opte por acciones permita fortalecer los conocimientos de los colaboradores (Gaonzales & Cereceda, 2020).

Entonces, el proceso de mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos al interior de las entidades públicas comenzó en el año 2007, y se continuó implementando con la publicación del Decreto Legislativo N° 1023 -que crea la autoridad nacional del servicio civil, como ente rector o director del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, el cual tenía por finalidad gestionar las actividades del personal que presta servicios para el Estado, y se intentó como primer esbozo de solución a nivel normativo, el establecer procesos de selección de personal basados en los principios de mérito, rendimiento, así como el compromiso del servidor público para con las necesidades de la ciudadanía. La Autoridad del Servicio Civil sería pues el órgano técnico que con carácter nacional que controlaría el rendimiento y fortalecimiento del servicio civil.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, según Arias & Covino (2021) manifiesta que esto se debe porque todos los resultados expuestos de la situación problemática y el comportamiento de las variables fueron expresados a través de número o representado por porcentajes que permitió conocer la percepción de los servidores de la municipalidad.

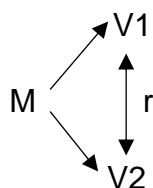
De la misma manera, fue de tipo básica esto se debe porque según Arispe & Yangali (2020) tienen como finalidad que por medio de la fundamentación de diversos aportes conceptuales permitió la medición de la nueva realidad existente, y lograr conocer cómo se encontró la situación problemática que presenta la municipalidad, en base al manejo de las variables consideradas.

También, se definió utilizar un nivel de estudio correlación debido que se tuvo por propósito de la investigación, que mediante un análisis estadístico reconocer la existencia de la relación que se percibe entre las variables de estudio (Arroyo, 2020).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación, fue no experimental, de corte transversal, de acuerdo a Hernández & Mendoza (2018) hace referencia que es cuando el investigador realiza el recojo de los datos sin la alteración, o generación de algún cambio en el comportamiento de las variables de estudio, así como en la realidad. Y es de corte transversal, porque la obtención de la información se hará en un único momento durante todo el estudio (Arias & Vilasis, 2016).

El esquema del diseño de la investigación será:



Leyenda:

M: Muestra

V1. gestión administrativa

V2. desempeño laboral

r. Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variables

Variable 1. Gestión administrativa

Definición conceptual: Para conocer más sobre la gestión administrativa, según Solano (2020) es aquel proceso que permite a la organización planificar sus actividades con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales, detallando que se debe realizar de manera eficiente y eficaz y a través de la utilización adecuada de los recursos.

Definición operacional: es aquella actividad que permite planificar las actividades, organizar todos los recursos de acuerdo para disponibilidad y continuación de las funciones, dirección del talento humano, y controlar los resultados de un periodo.

Dimensiones: Planificación, Organización, Dirección, y Control.

Variable 2. Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral, según es aquel indicador de medición que permite a toda organización verificar el nivel de avance o estado actual que tiene ante un objetivo trazado, este indicador permitirá calificar todo el esfuerzo físico, aplicación de sus conocimientos y destrezas para desenvolverse en el entorno (Atoche, 2020).

Definición operacional: Es aquel rendimiento que tiene una persona sobre la asignación de unas funciones con la finalidad cumplir con los objetivos trazados, siendo aquel esfuerzo físico y de conocimientos.

Dimensiones: Iniciativa, organización, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y productividad.

Operacionalización (ver anexo 1)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población de estudio según Otzen & Manterola (2017) manifiesta que es el conjunto de personas que permite limitar la magnitud de la investigación. Por tanto, se hace referencia que la población de estudio estuvo conformada por 80 colaboradores de una municipalidad de Chiclayo. Señalando que entre los criterios para la selección son:

Criterios de inclusión: son todos los colaboradores que laboren en una municipalidad de Chiclayo, y que tengan más de un año de experiencia.

Criterios de exclusión: son todos los colaboradores que laboren en otros distritos, y no que tengan menor a un año de experiencia.

3.3.2. Muestra

Asimismo, la muestra de estudio Ventura (2017) indica que es un conjunto de persona que pertenecen a la población de estudio. Señalando, que la muestra de estudio estuvo compuesta, por los mismos 80 colaboradores de una municipalidad de Chiclayo.

3.3.3. Muestreo

El muestreo empleado en la selección de la muestra de estudio fue no probabilístico, debido que no se empleó ninguna fórmula para su cálculo de la muestra y es censal, porque la misma cantidad de la población es la misma que la muestra, indicando que fue seleccionada fue porque conocen la situación problemática.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de información, según Arroyo (2020) es aquel medio que permitió al investigador interactuar con la muestra de estudio de manera directa. Por tanto, la técnica que fue empleada es la encuesta, que es la forma

cómo el investigador recoge información clave y coherente para dar respuesta a los objetivos trazados.

De la misma manera, Hurtado (2020) indica que los instrumentos son aquellas herramientas que permite recolecta información con la finalidad medir el comportamiento de cada una de las variables. Asimismo, el presente autor consideró utilizar para la medición de cada una de las variables de estudio, se realizó mediante un cuestionario conformada por un conjunto de preguntas, haciendo referencia que para medir la variable gestión administrativa fue medido por 16 ítems que fue valorado por una escala de Likert, y para el segundo cuestionario fue medido por 20 ítems. (ver anexo 3).

La realización de la validez de los instrumentos, se hizo mediante una prueba de juicio de expertos, la cual consiste que la revisión de cada uno de los constructos o preguntas que componen los instrumentos con el objetivo de poder validar que la relación entre las variables, y coherencia con cada una de las dimensiones consideradas, en la que fue revisada por tres expertos que dieron su aprobación, indicando que si cumplen con todos los criterios de evaluación por los que fueron analizados, para su aplicación y la obtención de información oportuna (Hernández et al., 2014).

De la misma manera, para determinar la confiabilidad de los datos se realizó mediante un cálculo estadístico empleando el alfa de Cronbach, en la que ayudó a reconocer el nivel de confianza que poseen los datos de la base obtenida en la aplicación de los instrumentos, indicando que realizando el cálculo se logró obtener un puntaje mayor de 0,8 indicando el alto grado de confianza, percibiendo que los encuestados respondieron de manera coherente, y asegura la normalidad de la información.

3.5 Procedimientos

Para la realización de un recojo de los datos se planificó una seria de pasos, en la que la primera actividad el diseño de los instrumentos con la finalidad de poder verificar reconocer la medición de las variables de estudio, seguidamente se validó los dos cuestionarios mediante tres especialistas que poseen el grado de maestro

en gestión pública y que conocen sobre el tema en estudio, sobre todo porque permitió conocer si las preguntas si ayudan a conocer el comportamiento de las variables de estudio, en la que se indicó su aprobación para su aplicación en la muestra de estudio.

Seguidamente, se solicitó la autorización correspondiente a la presente institución municipal con la finalidad de coordinar las fechas y acceso para el levantamiento de la información necesarias, ayudando a facilitar la interacción directa con la muestra de estudio.

Cabe señalar, que los datos obtenidos en la presente investigación se realizaron de manera presencial, ejecutando la aplicación de los dos instrumentos trazados, sobre todo para conocer la situación actual, obteniendo datos de manera directa y confiable que facilitó la interpretación y análisis de la información.

3.6 Métodos de análisis de datos

El método de análisis de la información fue descriptivo – inferencial, Arroyo (2020) manifiesta que es descriptivo cuando en la investigación se detalla cómo se encontró el comportamiento actual de cada una de las variables de estudio mediante la representación de tablas y figuras, sobre todo ayudó a lograr comprender la problemática existente.

También, se empleó el método inferencial esto se debió porque se realizó un conjunto de análisis estadístico que ayudó a dar respuesta a los objetivos propuestos, como es el caso del cálculo de la prueba de correlación que se hizo en el programa del SPSS, en la que ayudó a validar la hipótesis planteada.

Del mismo modo, uno de los análisis estadísticos empleados fue la prueba de normalidad pues la que se utilizó fue la Kolmogorov debido que la muestra fue superior a 50, en la que ayudó a conocer el comportamiento de los datos, ayudando a la definición de cual es la prueba de correlación se debe utilizar, facilitando el desarrollo de cada uno de los resultados.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos considerados, de acuerdo a la normativa de la universidad:

- i. Beneficencia. El presente criterio fue considerado al momento de exponer la información recolectada, la cual solo se utilizó como fines de sujeto de estudio, esto de debido para poder dar respuesta al propósito académico que se presente desarrollar, sin realizar algún acto de maleficencia en contra de la identifica de la institución, buscando siempre resguardar la integridad y confiabilidad de la misma.
- ii. Autonomía. El presente aspecto se utilizó al momento de aplicar los instrumentos en la que se respetó de manera oportuna cada una de la decisión, pensamiento y respuestas dadas al momento de medir las variables de estudio, y sin interponer la posición del investigador en la realización de un diagnóstico situacional.
- iii. Justicia. El presente criterio fue empleado al momento de aplicar los instrumentos en la que se realizó una recolección de datos de manera oportuna sobre todo brindando un trato justo e igualitario, sin considerar el cargo que el servidor público ocupe, debido que el investigador realizó toda la investigación bajo una posición objetiva sin la intervención de su pensamiento o posición.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Objetivo 1: Definir el nivel de gestión administrativa en una municipalidad de Chiclayo

Tabla 1. Nivel de gestión administrativa

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	52	65,0
Nivel Medio	18	22,5
Nivel Alto	10	12,5
TOTAL	80	100,0

Nota: Obtenido de la aplicación del instrumento

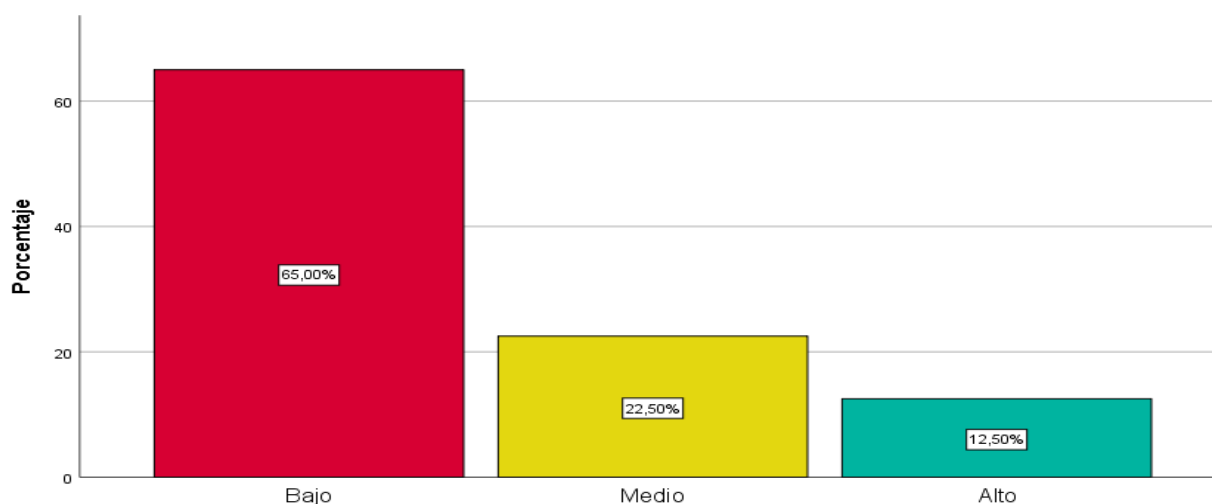


Figura 1. Nivel la variable gestión administrativa

Interpretación: De la tabla 2, analizando los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos se observó que la gestión administrativa en la institución de estudio presentó un nivel bajo con un 60%, con un 22.5% un nivel medio y con un 12.5% un nivel alto; percibiendo que los responsables de las áreas de interacción con el usuario no realizan de manera oportuna la dirección de sus recursos y organización de sus actividades, requiriendo la aplicación de estrategias que permita mejorar la situación problemática presentada.

Tabla 2. Niveles de las dimensiones de la variable gestión administrativa

Niveles	D1. Planeación		D2. Organización		D3. Dirección		D4. Control	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Nivel Bajo	46	57,5	50	62,5	47	58,8	55	68,8
Nivel Medio	28	35,0	18	22,5	21	26,3	9	11,3
Nivel Alto	6	7,5	12	15,0	12	15,0	16	20,0
TOTAL	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Nota. Obtenido del resultado del cuestionario de gestión administrativa

Interpretación: De la tabla 2, se observó cuáles son los niveles de la variable gestión administrativa, identificando que la dimensión planeación presentó un nivel bajo con un 57.5%, seguido de un nivel medio con un 35% y con un 7.5% un nivel bajo, analizando la dimensión organización se tuvo un nivel bajo con un 62.5%, con un 22.5% se logró identificar un nivel medio y con un 15% un nivel alto, en la tercera dimensión dirección se tuvo un nivel bajo con un 58.8%, con un 26.3% un nivel medio y con un 15% un nivel alto, y por último evaluando la dimensión control se tuvo con mayor prevalencia un nivel bajo con un 68.8%, seguido de un nivel medio con 20% un nivel alto y con un nivel medio representado con un 11.3%, esto quiere decir, que la municipalidad, no realiza de manera oportuna la dirección de su recursos entre ellos humanos y asignación de materia prima; asimismo, se observó que debería mejorar la organización de las áreas para el cumplimiento de las tareas asignadas en el tiempo establecido.

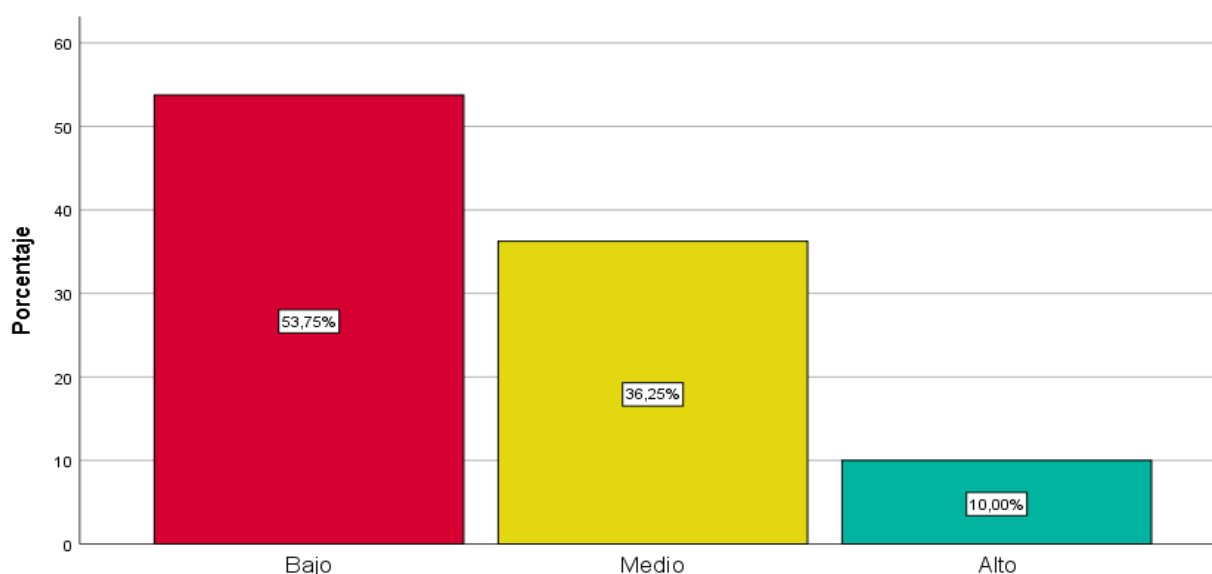
Objetivo 2: Identificar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

Tabla 3. Nivel la variable desempeño laboral

Escala de Valoración	Cantidad	%
Nivel Bajo	43	53,8
Nivel Medio	29	36,3
Nivel Alto	8	10,0
TOTAL	80	100,0

Nota. Obtenido del resultado del cuestionario de desempeño

Figura 2. Nivel la variable desempeño laboral



Nota. Obtenido del resultado del cuestionario de desempeño

Interpretación: De la tabla presentada se observa que los servidores públicos hacen referencia que el desempeño se encuentra en un nivel bajo, representado por un 53.8%, siguiendo el nivel medio con un 36.3% y por último el nivel alto con un 10%; mostrando que tienen deficiencias que sobre todo en la definición sus tareas, debido que son pocos los colaboradores que conocen el total de sus funciones y por la débil relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo, observándose también la ausencia de estrategias de incentivo para mejorar el desempeño y cumplimiento de las metas en la presente municipalidad.

Estadística inferencial

Primer paso: Prueba de normalidad

Como primer paso es conocer si los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos se distribuyen de manera adecuada, indicando que por tener una muestra superior 50 se utilizará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, teniendo los siguientes resultados:

Tabla 4. Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D1_VX	,230	80	,000
D2_VX	,177	80	,000
D3_VX	,235	80	,000
D4_VX	,151	80	,000
VX	,253	80	,000
D1_VY	,229	80	,000
D2_VY	,136	80	,001
D3_VY	,149	80	,000
D4_VY	,196	80	,000
D5_VY	,167	80	,000
VY	,203	80	,000

Nota. Obtenido del SPSS versión 25

De los resultados presentado, en la tabla 4 se observa que todos los puntajes de significancia en la prueba de normalidad 4son menos a 0.05; esto quiere decir, que los datos no presentan una normalidad de los datos, indicando que se debe emplear una prueba no paramétrica siendo la prueba que se utilizará es Rho de Spearman.

Objetivo 3: Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

Para establecer la prueba de relación, se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman y se encontró la relación que existe entre las dimensiones de d la gestión administrativa y el desempeño laboral, teniendo los siguientes datos:

Tabla 5. *Análisis correlacional entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral*

Rho de Spearman			Desempeño laboral	
Dimensiones de la variable administrativa	Planificar	Coeficiente de Spearman	0,745**	
		Sig. (bilateral)	0,002	
		N	80	
	Organizar	Coeficiente	0,640**	
		Sig. (bilateral)	0,009	
		N	80	
	Dirigir	Coeficiente	0,728**	
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	80	
	Controlar	Coeficiente	0,749**	
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	80	

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

Nota: Resultados del SPSS versión 25

De los resultados obtenidos de la tabla 5, se observó que analizando la relación entre la dimensión planificar con la variable gestión administrativa si existió una relación mediana y significativa por tener un puntaje de significancia del 0.002 siendo menor al 0.05 y por tener un coeficiente de 0.745. Analizando la relación entre organizar y la variable se afirma que si existe relación medianamente significativa por tener un puntaje de significancia del 0.009 siendo menor al 0.05 y por tener un coeficiente de 0.640. Del mismo modo, analizando los resultados de la relación entre la tercera dimensión dirigir con la variable se tuvo una medianamente significativa por un puntaje de significancia del 0.002 siendo menor al 0.001 y por tener un coeficiente de 0.728. Y por último evaluando la relación entre la cuarta dimensión control se tuvo que si existe una relación medianamente significativa debido que tuvo un puntaje de significancia de 0,000 y por tener un coeficiente de 0.749.

Objetivo general: Determinando la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de Chiclayo

Paso 2: Prueba estadística

Hipótesis de la investigación

H₁: Existe una relación significativa entre la Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo.

Hipótesis nula de la investigación

H₀: No existe una relación significativa entre la Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo.

Tabla 6. Análisis de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

Correlaciones				
			AGR_Gestión administrativa	AGR_De sempeño laboral
Rho de Spearman	AGR_Ge stión	<i>Coeficiente</i>	1,000	,741
	administr ativa	<i>Sig. (bilateral)</i>	.	,014
		<i>N</i>	80	80
	AGR_De sempeño	<i>Coeficiente</i>	,014	1,000
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,714	.
		<i>N</i>	80	80

Nota. Obtenido del SPSS versión 25

De los resultados obtenidos en la tabla presentada, se obtuvo por puntaje de significancia de 0.014 siendo un puntaje menor al 0.05 indicando que se aprueba la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula indicando que, si existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral, teniendo un tipo de relación mediana por tener un Rho coeficiente de correlación de Spearman del 0.741 siendo un puntaje cercano al 1 y por ser un puntaje superior al 0.5.

V. DISCUSIÓN

Se determinó que, de acuerdo a los resultados dados en la tabla 7 se identificó que, si existe una relación significativamente mediana entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de Chiclayo, porque tuvo por puntaje de significancia del 0,014 y por tener un coeficiente de Rho de Spearman del 0,741; esto quiere decir, que si la presente municipalidad mejora la parte de la gestión administrativa tendrá un mejor nivel en el desempeño laboral de la presente institución.

De los estudios evaluados, se concuerda con los resultados dados por Quiroga (2021) debido que en su tesis, encontró que si existe una relación significativa entre ambas variables de estudio obteniendo un puntaje de significancia de 0.002 en la prueba de correlación de Spearman, indicando que se empleó la misma prueba estadística, y por llegar a la misma conclusión que la del presente estudio.

De la misma manera se concuerda, con los resultados estadísticos dado por García & Huamán (2018) en su estudio, esto debe porque para la estimación de la relación entre las variables de estudio se utilizó la prueba de Rho de Spearman obteniendo un puntaje de 0,000, siendo un puntaje similar al presente estudio. También, se aceptó los resultados encontrados en el resultado de correlación encontrado esto se debió porque cálculo estadístico de Rho de Spearman arrojó una sig. del 0.351, indicando tener una relación significativa entre ambas variables, siendo similar al estudio. Y por último, se concordó con los resultados que lograron obtener en la prueba estadística de Rho de Spearman por tener un puntaje de sig, de 0,000 y sobre todo porque indicó tener un nivel medio.

De las investigaciones consideradas se estuvo en de acuerdo con el autor Balcázar (2020) esto se debe porque en los resultados estadístico que la autora encontró en su estudio es que si existió una relación significativa entre ambas variables de estudio consideradas. Sin embargo, se discrepa con la prueba estadística que empleó debido que es diferente al del presente estudio de Pearson indicando que la realización fue alta en la que se obtuvo un puntaje del 0.88.

Del mismo modo, no se coincidió con el tipo de prueba que se empleó por Vega (2021) en su tesis, indicando que para determinar la relación encontró la realización de la prueba de Pearson obteniendo un puntaje de sig. del 0,248 siendo diferente al estudio realizado. También, se difiere con el estudio dado por Zela et al. (2021) debido que los investigadores considerados emplearon otro tipo de prueba estadística indicando ser la prueba de Pearson teniendo un puntaje de coeficiente del 0,89 afirmando la existencia de una relación alta, discrepando porque utilizó otra forma de medición al estudio realizado.

También, se discrepó con el resultado obtenido dado por Bautista & Delgado (2020) en su tesis debido que se tuvo en la prueba de coeficiente de correlación de Pearson porque fue diferente a la utilizada en el estudio, y porque determinó tener un nivel de relación fuerte por obtener un coeficiente de 0.789, siendo una forma de medición diferente al estudio. Y se difiere con la tesis dada por Sandoval (2021) esto se debe porque encontrado que tiene una relación alta y de manera significa, siendo diferente al estudio porque presentó un nivel medio, y por tener una prueba de Pearson teniendo un puntaje del 0,000.

Se definió tener nivel bajo de gestión administrativa en una municipalidad de Chiclayo representado con un 65% según lo que se encontró en la tabla 2 y figura 3, seguido con un 22.5% presenta un nivel medio y con un 12,5% tuvo un nivel alto, esto se debe porque los responsables de las áreas de interacción con el usuario no realizan de manera oportuna la dirección de sus recursos y organización de sus actividades, de la misma manera, se analizó el estado actual de las dimensiones encontradas en la tabla 3 se manifestó que la dimensión planeación presentó un nivel bajo representado con un 57,5%, evaluando la dimensión organización presentó un nivel bajo con un 62,5%, analizando la dimensión dirección se encontró tener un nivel bajo con un 58.8%; y analizando la dimensión control se tuvo un nivel bajo con un 68,8%.

De los resultados encontrados de diversas investigaciones, se concuerda con los hallazgos encontrados por Chiquito & Plua (2022) en el artículo científico se encontró que la presente institución analizada no tiene una adecuada gestión administrativa presentando un nivel bajo, debido que no cuentan con los procesos establecidos, y que el 40% afirma tener una débil planeación de las actividades

prolongados los tiempos de entrega. Concluyendo tener un nivel bajo de gestión administrativa, debido por la ausencia de planificación de sus actividades y recursos tanto tiempo, y RR.HH, aceptando la realidad problemática encontrada por ser similar al presente estudio, indicando gran similitud con la investigación realizada.

De la misma manera, se estuvo de acuerdo con Quiroga (2021) debido que la gestión administrativa el 59% de los colaboradores mencionó tener una mediana gestión, sobre todo porque no logran distribuir de manera oportuna las actividades y/o carga laboral, indicando que el nivel de cumplimiento de las actividades es de un 57%, aceptando los hallazgos dados por el investigador.

Del mismo modo, se estuvo de acuerdo con el autor Balcázar (2020) hace referencia que la gestión administrativa que posee en la presente institución es deficiente, esto se debe porque no logran cumplir con el total de metas establecidas, indicando que entre las razones consideradas es el inadecuado manejo de las actividades documentarias, percibiendo un alto nivel de margen de error.

No obstante, se estuvo en desacuerdo con el autor Vega (2021) al manifestar que en la presente institución percibió tener un nivel bajo en la gestión administrativa, indicando con un 35% se evidencia que no existe una adecuada relación entre los compañeros de trabajo, haciendo referencia que estos se debió porque las diversas áreas de la institución no trabajaron en conjunto. Asimismo, se estuvo en desacuerdo con el nivel que encontró Bautista & Delgado (2020) en su estudio al indicar que la gestión administrativa presentó un nivel medio representado con un 38%, siendo deferente a los resultados de la presente investigación esto se debe porque limita atender las necesidades de la organización.

Además, se estuvo en desacuerdo con Sandoval (2021) esto se debió porque en su presente estudio se encontró tener un nivel adecuada en la gestión administrativa, esto porque los colaboradores si cumplieron las actividades encomendadas sobre todo porque brindan un adecuado servicio.

Por tanto, es de suma relevancia conocer el significado de la Gestión administrativa: indicando que según Robbins & Judge (2017) manifiestan que tiene

como soporte la teoría clásica de la teoría de general de la administración, señalando la importancia que tiene una organización planifique sus actividades con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales, detallando que se debe realizar de manera eficiente y eficaz y a través de la utilización adecuada de los recursos. Asimismo, se debe tener como base el adecuado planteamiento de los objetivos institucionales, monitoreo y control de sus actividades, siendo la base y articulación de la misma. Del mismo modo, de acuerdo a García (2015) indica que la gestión administrativa es aquel proceso que tiene la institución para la planificación, dirección, organización, y control de sus actividades y recurso; esto se interpreta, que se ayuda a la planificación de sus tareas, dirección de sus recursos tanto de maquinaria y materiales de apoyo, así como del talento humano, organización de las funciones realizadas mediante el monitoreo y control para verificar el cumplimiento de las actividades asignadas.

También, se concuerda con los aportes teóricos dados por Valera (2016) esto se debe porque hace manifiesta que la gestión administrativa, es un conjunto de actividades que ayudará al cumplimiento de las actividades trazadas en un tiempo y espacio propuesto, indicando que agilizará cumplir con la misión y visión organizacional. Del mismo modo, se hace referencia que este tipo de actividades sobre todo porque buscan cumplir con el total de las actividades propuestas de una manera eficiente, haciendo el uso idóneo de los recursos (Barth & Bruhn, 2022).

De la misma manera, se coincidió la posición dada por Yarra et al. (2022) esto se debe porque hace referencia que la gestión administrativa es una variable de suma relevancia para poder optimizar el uso oportuno de los recursos, sobre todo porque esto beneficiará el cumplimiento total o parcial de las tareas. Cabe señalar, que se estuvo de acuerdo con los autores Lalancette & Charles (2022), en la que hace manifiesto que si la organización logra tener una adecuada gestión administrativa demostrarán que se encuentran en la capacidad de poder dar respuesta antes las necesidades, para ello se lo que se busca que mediante la adecuada realización de las actividades se busca la disminución del margen de error con la finales de poder cumplir con la metas institucionales.

Se identificó tener un nivel bajo de desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo representado con un 53,8% de acuerdo a lo encontrado en la tabla 4, seguido de un 36,3% y con un 10% presentó un nivel alto, mostrando que tienen deficiencias que sobre todo en la definición sus tareas, debido que son pocos los colaboradores que conocen el total de sus funciones y por la débil relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo, observándose también la ausencia de estrategias de incentivo para mejorar el desempeño y cumplimiento de las metas en la presente municipalidad.

De los estudios considerados, se acepta los aportes dados por Quiroga (2021) debido que, en su tesis, encontró que con un 57% los colaboradores no logran entregar en el tiempo establecido los entregables programados, esto se debe porque el 38% afirma no contar con el recurso necesario para la realización de la tarea asignada, definiendo tener un nivel de desempeño bajo. También, se estuvo de acuerdo con Vega (2021) en su tesis debido que se encontró un nivel bajo representado con un 35% esto se debe porque se percibió que de acuerdo a la realización periódica esto se debe porque se están desconforme con las actividades que realizan.

Indicando, que es de gran relevancia evaluar el desempeño debido que de acuerdo a Ayanla et al. (2021) hace referencia que es aquella valoración que permite conocer cómo fue el rendimiento físico e intelectual que desarrolló una persona sobre la realización oportuna de una actividad asignado, esto se interpreta, que es considerado como la medición de todas las actividades que un colaborador realizó en un determinado tiempo.

Sin embargo, se estuvo en desacuerdo con los aportes dados por Zela et al. (2021) porque tuvo un nivel medio en el comportamiento de la variable desempeño que analizó en su estudio, siendo diferente a los resultados arrojados en la presente investigación, esto se debe porque el 45% de los colaboradores no lograron cumplir del todo las actividades propuestas, discrepando los resultados encontrados.

Del mismo modo, se está de acuerdo a Jaramillo (2021), hace referencia que la presente variable, buscará cumplir con las tareas trazadas sobre todo poder esto

generará la prevalencia en el tiempo, y demostrar la confianza de los datos, debido que demostrará la eficiencia y eficacia de la organización.

Asimismo, se concuerda con el aporte teórico dado por López et al. (2018) indica que el desempeño laboral es aquella medición que una institución realiza sobre el conjunto de actividades que hace una persona sobre todo para verificar el cumplimiento de las actividades, sobre todo para conocer el estado actual de la realización oportuna de las tareas, entre ellas por el esfuerzo realizado en determinado tiempo.

Por otro lado, se estuvo de acuerdo con el concepto dado por los autores Gonzales & Cereceda (2020) porque hace referencia que es aquella escala de medición que una institución asigna sobre el rendimiento que el equipo de trabajo realiza sobre la realización de un conjunto de actividades.

Se estableció que, si existe una relación significativamente alta entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, por tener un puntaje de significancia menor a 0,05 y por tener un coeficiente de Rho de Spearman superior a 0,650, debido que al analizar la relación que existe entre planificar y el desempeño laboral se observó tener un puntaje de significancia de 0,002 y por tener un coeficiente de 0,754; asimismo, haciendo una evaluación entre la existen de la relación entre organización y desempeño, se dio medianamente significativa por tener un puntaje de significancia del 0,009 y por tener un puntaje de correlación de 0,640; del mismo modo, se analizó la relación entre la dimensión dirigir con la variable, en la que se encontró que si tuvo una relación significativamente medianamente por tener un p de significancia del 0,001 y por tener un coeficiente de 0,728, y por último se indicó tener una relación significativamente mediana entre controlar con la variable desempeño por tener un p valor del 0,000 y por contar con un coeficiente del 0,749.

VI. CONCLUSIÓN

1. Se determinó que, si existe una relación significativamente medianamente significativa entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de Chiclayo, esto se debe porque tuvo por puntaje de significancia del 0,014 y por tener un coeficiente de correlación del 0,741.
2. Se definió tener nivel bajo de gestión administrativa en una municipalidad de Chiclayo representado con un 65%, seguido con un 22.5% presenta un nivel medio y con un 12,5% tuvo un nivel alto, esto se debe porque los responsables de las áreas de interacción con el usuario no realizan de manera oportuna la dirección de sus recursos y organización de sus actividades
3. Se identificó tener un nivel bajo de desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo representado con un 53,8%, seguido de un 36,3% y con un 10% presentó un nivel alto, mostrando que tienen deficiencias que sobre todo en la definición sus tareas, debido que son pocos los colaboradores que conocen el total de sus funciones y por la débil relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo, observándose también la ausencia de estrategias de incentivo para mejorar el desempeño y cumplimiento de las metas en la presente municipalidad.
4. Se estableció que, si existe una relación significativamente mediana entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, por tener un puntaje de significancia menor a 0,05 y por tener un coeficiente superior a 0,650.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al responsable de la presente municipalidad de Chiclayo evaluar constantemente el nivel de desempeño laboral que poseen los servidores con la finalidad de poder plantear alternativas de solución para hacer frente a la problemática presentada.
2. Se recomienda a los responsables del área de recursos humanos realizar capacitaciones que permita desarrollar sus conocimiento, competencias y habilidades intrínsecas que permita brindar una adecuada atención a los usuarios y con ello desarrollar de una manera más eficiente sus funciones.
3. Se recomienda al encargado de la presente institución de estudio plantear capacitaciones formativas sobre temas de manejo documentario, gestión institucional, y sobre todo conocer herramientas de apoyo que permita una mejor planificación y dirección de los servidores públicos de la municipalidad.
4. Se recomienda aplicar estrategias de incentivo teniendo como propósito mejorar la percepción de los servidores públicos con la finalidad que se sientan entendidos y con ellos puedan mejorar su nivel de desempeño.
5. Se recomienda a la presente institución poder realizar un proceso de Feedback con la finalidad de poder hacer una retroalimentación de las actividades, sobre conocer cuáles son la deficiencia y debilidades, y con ello cumplir con las metas trazadas.
6. Se recomienda a la presente institución poder considerar un plan formativo en la permita a los colaboradores poder desarrollar sus capacidades interpersonales y se puedan desarrollar de manera asertiva con su entorno laboral, debido que esto facilitará la comunicación y coordinaciones internas entre cada una de las áreas para facilitar el adecuado desarrollo de las actividades asignadas.

REFERENCIAS

- Aliaga, S. (2021). *Análisis de la gestión administrativa y la calidad del servicio en la atención de los partos humanizados en un hospital nacional de Lima*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1490>
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del talento humano*. Argentina: GRANICA. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=smqBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=La+Gesti%C3%B3n+del+Talento+Humano+libro+2020&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjB86rihcvzAhWUVTABHV4gD-84ChDoAXoECAUQAg#v=onepage&q&f=false>
- Andrade, N., & Valenzuela, L. (2022). Thirty-five years of strategic management research. A country analysis using bibliometric techniques for the 1987-2021 period. *Cuadernos de Gestión*, 22(2), p7-22. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=8fea79c9-5fab-4455-8638-f1afef09fe9f%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=157232011&db=fua>
- Arias, J., & Covino, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Scielo. Obtenido de <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, J., & Vilasís, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2). <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arispe, C., & Yangali, J. (2020). *La investigación científica*. UIDE. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Universidad Nacional de San Antonio Abad.

<https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5402/L-2020-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ascanio, M. (2021). Principles of Public Procurement in the Context of the Free Trade Agreement between Chile and Colombia. *Rev. Digital de Derecho Admin.* 337, 337.
<http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/rdigdad25&div=13>
- Atoche, E. (2020). *Gestión por competencias para el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46930/Atoche_EEI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayanla, J., Collantes, Y., & Chambi, A. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Universidad César Vallejo*, 3(6).
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/511/5112381003/html/>
- Balcázar, A. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado en Cundinamarca. *Ebscob*, 7.
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/3444/6034>
- Barth, M., & Bruhn, A. (2022). Capacity building for transformational leadership andtrans disciplinarity. 29(3).
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=634e55d5-78fc-47b2-a2b2-25d5a39f9458%40redis>
- Bautista, J., & Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. (E. d.-g. Vallejo, Ed.) *Revista Ciencia Latina Multidisciplinar*, 4(2).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189/244>
- Brito, C., & Pitre, R. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Información tecnológica*, 18(1).
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext

- Chiquito, G., & Plua, N. (2022). Planeación estratégica para la mejora en la gestión administrativa en las instituciones del estado de Ecuador. *Revista Avances*, 24(1), 135-148. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=1f9c3388-f5bc-443c-8854-c243cd332593%40redis>
- Chirau, T., & Mapitsa, C. (2020). How performance management regulations shape evaluation practice in South African municipalities. *Revista Evaluation and Program Planning*, 82. doi:<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2020.101831>
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Revista Polo del conocimiento*, 6(2), 270-287. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253/4536>
- Crucke, S., Servaes, M., & Kluijtmans, T. (2022). Linking environmentally-specific transformational leadership and employees' green advocacy: The influence of leadership integrity. *Corporate Social Responsibility & Environmental Management*, 29(2). <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=216a0734-af45-462a-947f-fdd04b4c3d8d%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=155837565&db=eih>
- Cuesta, A., & Valencia, M. (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa*. Colombia: Eco Ediciones. https://books.google.com.pe/books?id=58E0DgAAQBAJ&pg=PA29&dq=desempe%C3%B1o+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjns_iC_uv4AhVfALkGHcZeBOQ4FBD0AXoECAUQA#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20organizacional&f=false
- Dávila, R., Agüero, E., & Palomino, J. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&nrm=iso

- EL Peruano. (2016). *Sistema de control interno*.
<https://www.municomas.gob.pe/resources/upload/paginas/instrumentos-de-gestion/control-interno/Ley-28716.pdf>
- Gonzales, Y., & Cereceda, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Revista Avances*, 22(4), p536-551.
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=05cea2c7-12b7-4778-88a1-539873d55384%40redis>
- García, F., & Huamán, F. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha, huánuco*. Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26327/garcia_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. (2015). *Gestión administrativa para el asesoramiento del servicio*. Paraninfo.
https://books.google.com.pe/books?id=FRKyBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+administrativa&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20administrativa&f=false
- Gonzales, Y., & Cereceda, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Revista Avances*, 22(4), p536-551.
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=05cea2c7-12b7-4778-88a1-539873d55384%40redis>
- Guerra, P. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal*. Tarapoto: Universidad César Vallejo. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83032/Guerra_AP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: La rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

- Hurtado, F. (2020). Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Instituto Universitario de las Américas y el Caribe*, 99-119. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/>
- Ibrahim, A. (2022). A mapping towards a unified municipal platform: An investigative case study from a Norwegian municipality. *Revista Futuros Sostenibles*, 4. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sftr.2022.100063>
- Jaramillo, Y. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores*. Chiclayo: Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75628/Jaramillo_MYV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lalancette, A., & Charles, A. (2022). Factors influencing hazard management by municipalities: The case of coastal communities. *Global Environmental Change*, 73. doi:<https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2021.102451>
- López, E., García, F., & García, S. (2018). Analysing the relationship between diversification strategy and firm performance: the role of the economic cycle. *Revista Cuadernos de Gestión*, 19(2). doi:10.5295/cdg.170738el
- López, H., Viera, D., & Bassante. (2021). Management by processes and flow of university administrative processes from a theoretical perspective. *Revista de grupo de investigación*, 6(2).
<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/gicos/article/view/17346>
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., & Dosamantes, L. (2022). Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management. *Revista Scielo*, 62(1). Obtenido de <https://www.scielo.org/article/spm/2020.v62n1/87-95/>
- Mahsa, M., Mohammad, J., & Nabiollah, M. (2017). Sustainability indicators for municipalities of megacities: Integrating health, safety and environmental performance. *Revista Ecological Indicators*, 83. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2017.08.012>

- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2019). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador*. Colombia: Universidad de Nariño. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Mestanza, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape – Chiclayo*. Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68599/Mestanza_MEFR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarro, E., & Muñoz, R. (2015). *Gestión administrativa para el asesoramiento del servicio*. Paraninfo. https://books.google.com.pe/books?id=62sPCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+administrativa&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20administrativa&f=false
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Chile: Universidad de Tarapacá. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Pincay, Y. (2020). *Gestión de la calidad en el servicio al cliente de las PYMES*. Ecuador: Universidad Católica del Ecuador. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1341>
- Quiñones, J. (2021). *Gestión Administrativa y su Relación con la Calidad de Servicio al Usuario en la Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Lima: Universidad Alas Peruanas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1235/QUI%C3%91ONES%20VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quiroga, R. (2021). *La gestión administrativa y su relación en el desempeño laboral de trabajadores de la cantera Rigot*. Universidad Salesiana de Ecuador.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>

Remache, S. (2017). *Gestión administrativa y su incidencia en la salud ocupacional*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge

Romano, G., & Molinos, M. (2020). Factors affecting eco-efficiency of municipal waste services in Tuscan municipalities: An empirical investigation of different management models. *Revista Waste Management*, 105(15).
doi:<https://doi.org/10.1016/j.wasman.2020.02.028>

Rosecký, M., Šomplák, R., & Slavík, J. (2021). Predictive modelling as a tool for effective municipal waste management policy at different territorial levels. *Journal of Environmental Management*, 291.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2021.112584>

Rumiche, L. (2020). *Modelo de gestión administrativa municipal para el desempeño*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47190/Rumiche_ILK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sandoval, M. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Mórrope*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78120/Sandoval_SMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Servicio Civil Peruano. (2020). *ANTECEDENTES DEL SERVICIO PERUANO*. Lima: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062273/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano.PDF.

Solano, O. (2020). *La administración en la propiedad horizontal: Una guía para mejorar la gestión administrativa*. Colombia: Universidad del Valle. Obtenido de

https://books.google.com.pe/books?id=64hAEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gestion+administrativa&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=gestion%20administrativa&f=false

- Tapasco, O., Giraldo, J., & Osorio, D. (2020). Gestion de la productividad laboral en empresas de servicio intensivas en conocimiento: consideraciones y desafios. *Ebscob*, 36(66), 64. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=f9885582-d6d9-439a-b018-2a4c1144f3ad%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMt bGI2ZQ%3d%3d#AN=edsgcl.630064877&db=edsgji>
- Varela, F. (2016). *Introducción a la gestión administrativa en las organizaciones*. Buenos Aires: UNAJ. Obtenido de <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Vega, M. (2021). *Administración interna y desempeño laboral en el área de Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural de la Municipalidad Provincial de Chupaca, Junín*. Junín: Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9133/4/IV_FC E_308_TI_Vega_Carlos_2021.pdf
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
- Yarram, S., Dung, C., & Dollery, B. (2022). Administrative intensity in local government: Do administrative scale economies exist in New South Wales local government? *Revista P y P*. doi:10.1111/polp.12467
- Zela, C., Castillo, J., & Calcina, S. (2021). *Desempeño laboral y la calidad de servicio en municipalidades provinciales de Puno*. Puno: Revista científica domingo de las ciencias. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2346/5>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	según Robbins & Judge (2017) manifiesta que tiene como soporte la teoría clásica de la teoría de general de la administración, señalando la importancia que tiene una organización planifique sus actividades con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales, detallando que se debe realizar de manera eficiente y eficaz y a través de la utilización adecuada de los recursos.	Es aquel proceso que tiene la institución para la planificación, dirección, organización, y control de sus actividades y recurso.	Planificación	Planeamiento de la misión	ORDINAL
				Planeamiento de los objetivos	
				Estado de estrategias	
			Organización	Estructura orgánica municipal	
				Ordenamiento de las actividades	
				Disponibilidad de recursos	
			Dirección	Liderazgo	
				Coordinación del personal	
				Motivación al personal	
				Delego de funciones	
Control	Cumplimiento de metas				
	Retroalimentación de la actividades				

Variable 2. DESEMPEÑO LABORAL	Atoche (2020) el desempeño es aquel indicador de medición que permite a toda organización verificar el nivel de avance o estado actual que tiene ante un objetivo trazado, este indicador permitirá calificar todo el esfuerzo físico, aplicación de sus conocimientos y destrezas para desenvolverse en el entorno.	Es aquel rendimiento se percibe sobre el esfuerzo físico y de conocimiento de un colaborador al realizar una actividad en determinar tiempo	Iniciativa laboral	Capacidad de participación	
				Solución de problemas	
			Organización	Nivel de planificación	
				Nivel de evaluación	
			Relaciones interpersonales	Capacidad de respeto	
				Aptitud de solidaridad	
			Trabajo en equipo	Aptitudes al trabajo en equipo	
				Identidad al trabajo en equipo	
				Nivel de colaboración del trabajo en equipo	
			Productividad	Nivel de resultado laboral	
				Logro de metas	
				Uso de recursos	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Tabla. Matriz de consistencia

Título de la tesis: Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Existe una relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022?	Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de Chiclayo, 2022; y por objetivos específicos se identificaron a los siguientes.	H ₁ : Existe una relación significativa entre la Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo	V1: Gestión administrativa	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Servidores de la municipalidad</p> <p>Población</p> <p>26 colaboradores de una</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo:</p> <p>Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental - transversal</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Descriptivo Inferencial</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en una municipalidad de Chiclayo, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Definir el nivel de gestión administrativa en</p>					

<p>¿Cual es el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022?</p>	<p>una municipalidad de Chiclayo, 2022.</p> <p>b) Identificar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022.</p> <p>c) Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022.</p>		<p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>municipalidad de Chiclayo.</p> <p>Muestra</p> <p>26 colaboradores de una municipalidad de Chiclayo.</p>		
--	---	--	---	---	--	--

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente instrumento medirá la gestión administrativa en una Municipalidad de Chiclayo.

Instrucciones: Utilice una escala numérica del 1 al 5, (considere 1 como menor calificación y 5 como la mayor calificación) y por favor marque con un aspa (x) la respuesta que más se ajuste a su criterio referente a la expectativa que usted tuvo frente al servicio de la presente Municipalidad de estudio.

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

PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1. Las actividades de la municipalidad están alineadas a la misión y visión institucional.					
2. Considera que la misión de la municipalidad ayuda a satisfacer las necesidades de sus usuarios y población.					
3. Considera que el presente programa, es promueve el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
4. El área de administración y finanzas de una municipalidad de Chiclayo cuentan con un plan de trabajo					

5. En las áreas de administración y finanzas en una municipalidad de Chiclayo, plantea estrategias que permite mejorar las condiciones de sus usuarias					
ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
6. En una municipalidad de Chiclayo, si existen un orden o jerarquía laboral que se identifica con facilidad.					
7. En una municipalidad de Chiclayo, planifica su propio plan de trabajo de manera constante					
8. En una municipalidad de Chiclayo desarrolla sus actividades de manera adecuada.					
9. En una municipalidad de Chiclayo planifica periódicamente la asignación de los recursos necesarios para la realización de sus funciones.					
DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
10. Los responsables del área de programa social y/o jefe de un programa posee un adecuado liderazgo sobre el personal.					
11. En una municipalidad de Chiclayo, los jefes y alta dirección si coordina de manera constante con los diversos colaborados de las áreas.					
12. Los trabajadores de la municipalidad, se muestran motivados en su horario de trabajo.					

13.En la Municipalidad, se percibe un adecuado delego de funciones.					
CONTROL	1	2	3	4	5
14. La Municipalidad, cuenta con medidas de evaluación del cumplimiento de sus metas					
15. Los jefes o directivos de la Municipalidad, monitorean el trabajo de sus colaboradores.					
16. Los responsables de la Municipalidad, realizan una adecuada retroalimentación de sus actividades al cumplir con las metas establecidas.					

Gracias

Anexo. 4 Validaciones de los instrumentos

VALIDADOR N°1 ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 10 de Mayo de 2022

Señor (a)

Mg. Atoche Espinoza Evelyn Ibet

Ciudad. - Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestra en Gestión Pública.

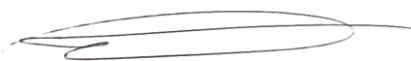
Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____

Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Medición de la Gestión administrativa

2. Autor original:

Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo

3. Objetivo:

Recoger información y analizar

Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo.

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 16 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 26 servidores públicos de una Municipalidad de Chiclayo.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5. Nombre del instrumento:

Medición de la Gestión administrativa

6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Gestión administrativa</i>	<i>1. Planificación</i>	1. Planteamiento de la Misión	1, 2
		2. Planteamiento de objetivos	3,4
		3. Estado de estrategias	5
	<i>2. Organización.</i>	4. Presentar la estructura orgánica municipal	6
		5. Planteamiento de actividades	7, 8
		6. Disponibilidad de recursos	9
	<i>3. Dirección</i>	7. Coordinación del personal	10
		8. Motivación al personal	11,12
		9. Delego de funciones	13
	<i>4. Control</i>	11. Cumplimiento de metas	14,15
12. Retroalimentación		16	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de Medición de la Gestión administrativa

Autor: Guerrero Saavedra, David Ricardo

Se agradece anticipadamente la colaboración de los 80 servidores públicos de una Municipalidad de Chiclayo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1. Planificación	1. Planteamiento de la Misión	1.. <i>Las actividades de la municipalidad están alineadas a la misión y visión institucional.</i>					
		2. <i>Considera que la misión de la municipalidad ayudan a satisfacer la necesidades de sus usuarios y población.</i>					
	2. Planteamiento de objetivos	3. <i>Considera que el presente programa, es promueve el cumplimiento de los objetivos institucionales.</i>					
		4. <i>El área de administración y finanzas de una municipalidad de Chiclayo cuentan con un plan de trabajo</i>					
	3. Estado de estrategias	5. <i>En las áreas de administración y finanzas en una municipalidad de Chiclayo, plantea estrategias que permite mejorar las condiciones de sus usuarias</i>					

2. Organización.	4. Presentar la estructura orgánica municipal	6. En una municipalidad de Chiclayo, si existen un orden o jerarquía laboral que se identifica con facilidad.					
	5. Planteamiento de actividades	7. En una municipalidad de Chiclayo, planifica su propio plan de trabajo de manera constante					
		8. En una municipalidad de Chiclayo desarrolla sus actividades de manera adecuada					
6. Disponibilidad de recursos	9. En una municipalidad de Chiclayo planifica periódicamente la asignación de los recursos necesarios para la realización de sus funciones						
3. Dirección	7. Coordinación del personal	10. Los responsables del área de programa social y/o jefe de un programa posee un adecuado liderazgo sobre el personal.					
	8. Motivación al personal	11. En una municipalidad de Chiclayo, los jefes y alta dirección si coordina de manera constante con los diversos colaborados de las áreas.					
		12. Los trabajadores de la municipalidad, se muestran motivados en su horario de trabajo.					
9. Delego de funciones	13. En la Municipalidad, se percibe un adecuado delego de funciones.						
4. Control	10. Cumplimiento de metas	14. La Municipalidad, cuenta con medidas de evaluación del cumplimiento de sus metas					
		15. Los jefes o directivos de la Municipalidad, monitorean el trabajo de sus colaboradores..					

	11. Retroalimentación	<i>16. Los responsables de la Municipalidad, realizan una adecuada retroalimentación de sus actividades al cumplir con las metas establecidas.</i>					
--	--------------------------	--	--	--	--	--	--

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Existe una relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022?	Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de Chiclayo, 2022; y por objetivos específicos se identificaron a los siguientes.	H ₁ : Existe una relación significativa entre la Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo	V1: Gestión administrativa	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Servidores de la municipalidad</p> <p>Población</p> <p>26 colaboradores de una</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo:</p> <p>Descriptiva - correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental - transversal</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Descriptivo Inferencial</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en una municipalidad de Chiclayo, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>d) Definir el nivel de gestión administrativa en</p>					

<p>¿Cual es el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022?</p>	<p>e) Identificar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022.</p> <p>f) Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022.</p>		<p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>municipalidad de Chiclayo.</p> <p>Muestra</p> <p>26 colaboradores de una municipalidad de Chiclayo.</p>		
--	---	--	---	---	--	--

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión administrativa	Para conocer más sobre la gestión administrativa, según Robbins & Judge (2017) es aquel proceso que permite a la organización planificar sus actividades con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales, detallando que se debe realizar de manera eficiente y eficaz y	Es aquella actividad que permite planificar las actividades, organizar todos los recursos de acuerdo para disponibilidad y continuación de las funciones, dirección del	Planificación	1. Planteamiento de la Misión	Ordinal Escala de Likert
				2. Planteamiento de objetivos	
				3. Estado de estrategias	
			Organización	4. Presentar la estructura orgánica municipal	
				5. Planteamiento de actividades	
				6. Disponibilidad de recursos	
			Dirección	7. Coordinación del personal	

	a través de la utilización adecuada de los recursos.	talento humano, y controlar los resultados de un periodo.		8. Motivación al personal	
				9. Delego de funciones	
			Control	11. Cumplimiento de metas	
				12. Retroalimentación	
V2: Desempeño laboral	El desempeño laboral, según Alles (2017) el desempeño es aquel indicador de medición que permite a toda organización verificar el nivel de avance o estado actual que tiene ante un objetivo trazado, este	Es aquel rendimiento que tiene una persona sobre la asignación de unas funciones con la finalidad de cumplir de los objetivos	Iniciativa laboral	1. <i>Capacidad de participación</i>	Ordinal Escala de Likert
				2. <i>Solución de problemas</i>	
			Organización	3. <i>Nivel de planificación</i>	
				4. <i>Nivel de evaluación</i>	
			Relaciones interpersonales	5. <i>Capacidad de respeto</i>	

	<p>indicador permitirá calificar todo el esfuerzo físico, aplicación de sus conocimientos y destrezas para desenvolverse en el entorno.</p>	<p>trazados, siendo aquel esfuerzo físico y de conocimientos.</p>		<p><i>6.Aptitud de solidaria</i></p>	
			<p>Trabajo en equipo</p>	<p><i>7.Aptitudes al trabajo en equipo</i></p>	
				<p><i>8.Identidad al trabajo en equipo</i></p>	
				<p><i>9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo</i></p>	
			<p>Productividad</p>	<p><i>10.Nivel de resultado laboral</i></p>	
				<p><i>11.Logro de metas</i></p>	
				<p><i>12. Uso de los recursos</i></p>	

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificar	1. Planteamiento de la Misión	1. <i>Las actividades de la municipalidad están alineadas a la misión y visión institucional.</i>	X		X		X		X		
			2. <i>Considera que la misión de la municipalidad ayudan a satisfacer la necesidades de sus usuarios y población.</i>	X		X		X		X		
		2. Planteamiento de objetivos	3. <i>Considera que el presente programa, es promueve el cumplimiento de los objetivos institucionales.</i>	X		X		X		X		
			4. <i>El área de administración y finanzas de una municipalidad de Chiclayo cuentan con un plan de trabajo</i>	X		X		X		X		
	3. Estado de estrategias	5. <i>En las áreas de administración y finanzas en una municipalidad de Chiclayo, plantea estrategias que permite mejorar las condiciones de sus usuarias</i>	X		X		X		X			
	Organizar	4. Presentar la estructura orgánica municipal	6. <i>En una municipalidad de Chiclayo, si existen un orden o jerarquía laboral que se identifica con facilidad</i>	X		X		X		X		
		5. Planteamiento de actividades	7. <i>En una municipalidad de Chiclayo, planifica su propio plan de trabajo de manera constante</i>	X		X		X		X		

			8. <i>En una municipalidad de Chiclayo desarrolla sus actividades de manera adecuada</i>	X		X		X		X		
		6. Disponibilidad de recursos	9. <i>En una municipalidad de Chiclayo planifica periódicamente la asignación de los recursos necesarios para la realización de sus funciones</i>	X		X		X		X		
Dirección	7. Coordinación del personal		10. <i>Los responsables del área de programa social y/o jefe de un programa posee un adecuado liderazgo sobre el personal.</i>	X		X		X		X		
		8. Motivación al personal		11. <i>En una municipalidad de Chiclayo, los jefes y alta dirección si coordina de manera constante con los diversos colaborados de las áreas.</i>	X		X		X		X	
			12. <i>Los trabajadores de la municipalidad, se muestran motivados en su horario de trabajo.</i>	X		X		X		X		
	9. Delego de funciones		13. <i>En la Municipalidad, se percibe un adecuado delego de funciones.</i>	X		X		X		X		
			14. <i>La Municipalidad, cuenta con medidas de evaluación del cumplimiento de sus metas</i>	X		X		X		X		
Control	10. Cumplimiento de metas		15. <i>Los jefes o directivos de la Municipalidad, monitorean el trabajo de sus colaboradores..</i>	X		X		X		X		
			16. <i>Los responsables de la Municipalidad, realizan una adecuada retroalimentación de sus actividades al cumplir con las metas establecidas.</i>	X		X		X		X		
	11. Retroalimentación											

Grado y Nombre del Experto: Ing. Atoche Espinoza Evelyn Ibet. Magister en Gestión Pública

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la gestión administración

3. TESISISTA:

Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de JULIO de 2022



Firma/74153761
EXPERTO

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5. Nombre del instrumento:

Medición del desempeño laboral

6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems	N°
<i>Desempeño laboral</i>	<i>1. Iniciativa</i>	<i>1. Capacidad de participación</i>	1, 2	2
		<i>2. Solución de problemas</i>	3, 4	2
	<i>2. Organización.</i>	<i>3. Nivel de planificación</i>	5	1
		<i>4. Nivel de evaluación</i>	6, 7	2
	<i>3. Relaciones interpersonal es</i>	<i>5. Capacidad de respeto</i>	8, 9	2
		<i>6. Aptitud de solidaria</i>	10, 11	2
	<i>4. Trabajo en equipo</i>	<i>7. Aptitudes al trabajo en equipo</i>	12, 13	2
		<i>8. Identidad al trabajo en equipo</i>	14	1
		<i>9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo</i>	15	1
	<i>5. Productividad</i>	<i>10. Nivel de resultado laboral</i>	16, 17	2
		<i>11. Logro de metas</i>	18	1
		<i>12. Uso de los recursos</i>	19, 20	2

Instrumento de recolección de datos

Medición del desempeño laboral

Autor: Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo

Se agradece anticipadamente los 26 servidores en una Municipalidad de Chiclayo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1. Iniciativa	1. Capacidad de participación	1. Los colaboradores muestran nuevas ideas para mejorar los procesos					
		2. Los colaboradores se demuestran asequibles al cambio					
	2. Solución de problemas	3. Los colaboradores se anticipan a las dificultades					
		4. Los colaboradores tienen gran capacidad para resolver problemas					
2. Organización	3. Nivel de planificación	5. Usted considera que los colaboradores planifican sus actividades					
	4. Nivel de evaluación	6. Los colaboradores hacen uso de indicadores de evaluación					
		7. Los colaboradores conocen del rendimiento mensual					
3. Relaciones interpersonales	5. Capacidad de respeto	8. Los colaboradores del programa se muestran cortés con los usuarios y con sus compañeros					
		9. Los colaboradores respetan las opiniones de los demás					
	6. Aptitud de de solidaria	10. Los colaboradores brindan una adecuada orientación a los usuarios					
		11. Se percibe en los colaboradores acciones de solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones					

4. Trabajo en equipo	7. Aptitudes al trabajo en equipo	12. Los colaboradores muestran una aptitud de integración al equipo de trabajo.					
		13. Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo del programa social					
	8. Identidad al trabajo en equipo	14. Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo					
	9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo	15. Percibe el apoyo entre el equipo de trabajo del programa social para el cumplimiento de las metas					
5. Productividad	10. Nivel de resultado laboral	16. Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo					
		17. Los colaboradores del programa con las tareas diarias que se le encomiendan					
	11. Logro de metas	18. Los colaboradores cumplen con el total de metas programadas					
	12. Uso de recursos	19. En el programa utilizan de manera adecuada los recursos asignados					
20. Los colaboradores del programa hacen uso adecuado de los recursos para el desarrollo oportuno de las actividades							

INICIATIVA	ORGANIZACIÓN	RELACIONES INTERPERSONALES	TRABAJO EN EQUIPO	PRODUCTIVIDAD
BAJO [1 – 6]	BAJO [1 – 5]	BAJO [1 – 6]	BAJO [1 – 6]	BAJO [1 – 8]
MEDIO [7 – 12]	MEDIO [6 – 10]	MEDIO [7 – 12]	MEDIO [7 – 12]	MEDIO [9 – 16]
ALTO [13 – 20]	ALTO [11 – 15]	ALTO [13 – 20]	ALTO [13 – 20]	ALTO [17 – 25]
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL BAJO [1 – 33] MEDIO [34 – 67] ALTO [68 – 100]				

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V2. DESEMPEÑO LABORAL	Iniciativa	1. Capacidad de participación	1. Los colaboradores muestran nuevas ideas para mejorar los procesos	X		X		X		X			
			2. Los colaboradores se demuestran asequibles al cambio	X		X		X		X			
		2. Solución de problemas	3. Los colaboradores se anticipan a las dificultades	X		X		X		X			
			4. Los colaboradores tienen gran capacidad para resolver problemas	X		X		X		X			
	Organización	3. Nivel de planificación	5. Usted considera que los colaboradores planifican sus actividades	X		X		X		X			
			4. Nivel de evaluación	6. Los colaboradores hacen uso de indicadores de evaluación	X		X		X		X		
		7. Los colaboradores conocen del rendimiento mensual		X		X		X		X			
	Relaciones interpersonales	5. Capacidad de respeto	8. Los colaboradores del programa se muestran cortés con los usuarios y con sus compañeros	X		X		X		X			
			9. Los colaboradores respetan las opiniones de los demás	X		X		X		X			

		6.Aptitud de solidaria	10. Los colaboradores brindan una adecuada orientación a los usuarios	X		X		X		X		
			11. Se percibe en los colaboradores acciones de solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		X		
Trabajo en equipo	7.Aptitudes al trabajo en equipo	12. Los colaboradores muestran una aptitud de integración al equipo de trabajo.	X		X		X		X			
		13. Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo del programa social	X		X		X		X			
	8. Identidad al trabajo en equipo	14. Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo	X		X		X		X			
	9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo	15. Percibe el apoyo entre el equipo de trabajo del programa social para el cumplimiento de las metas	X		X		X		X			
Productividad	10. Nivel de resultado laboral	16. Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo	X		X		X		X			
		17. Los colaboradores del programa con las tareas diarias que se le encomiendan	X		X		X		X			
	11. Logro de metas	18. Los colaboradores cumplen con el total de metas programadas	X		X		X		X			
	12. Uso de recursos	19. En el programa utilizan de manera adecuada los recursos asignados	X		X		X		X			

			20.Los colaboradores del programa hacen uso adecuado de los recursos para el desarrollo oportuno de las actividades	X		X		X		X		
--	--	--	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Grado y Nombre del Experto: Ing. Atoche Espinoza Evelyn Ibet. Magister en Gestión Pública

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario del desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de JUNIO de 2022



74153761
EXPERTO

Ing. Atoche Espinoza Evelyn Ibet. Magister en Gestión Pública



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ATOCHÉ ESPINOZA**
Nombres **EVELYN IBET**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **74153761**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **20/09/21**
Resolución/Acta **0557-2021-UCV**
Diploma **052-126468**
Fecha Matrícula **01/04/2019**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
12 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000776571

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 12/06/2022 09:43:55-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**VALIDADOR N°2
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 10 de Mayo de 2022

Señor (a)
Mg. Rumiche Irigoín Liz Karim
Ciudad. - Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestra en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____
Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

INSTRUMENTO

5. Nombre del instrumento:

Medición de la Gestión administrativa

6. Autor original:

Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo

7. Objetivo:

Recoger información y analizar

Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo.

8. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 16 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 26 servidores públicos de una Municipalidad de Chiclayo.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

9. Nombre del instrumento:

Medición de la Gestión administrativa

10. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Gestión administrativa</i>	<i>1. Planificación</i>	1. Planteamiento de la Misión	1, 2
		2. Planteamiento de objetivos	3,4
		3. Estado de estrategias	5
	<i>2. Organización.</i>	4. Presentar la estructura orgánica municipal	6
		5. Planteamiento de actividades	7, 8
		6. Disponibilidad de recursos	9
	<i>3. Dirección</i>	7. Coordinación del personal	10
		8. Motivación al personal	11,12
		9. Delego de funciones	13
	<i>4. Control</i>	11. Cumplimiento de metas	14,15
12. Retroalimentación		16	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de Medición de la Gestión administrativa

Autor: Guerrero Saavedra, David Ricardo

Se agradece anticipadamente la colaboración de los 26 servidores públicos de una Municipalidad de Chiclayo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1. Planificación	1. Planteamiento de la Misión	1.. <i>Las actividades de la municipalidad están alineadas a la misión y visión institucional.</i>					
		2. <i>Considera que la misión de la municipalidad ayudan a satisfacer la necesidades de sus usuarios y población.</i>					
	2. Planteamiento de objetivos	3. <i>Considera que el presente programa, es promueve el cumplimiento de los objetivos institucionales.</i>					
		4. <i>El área de administración y finanzas de una municipalidad de Chiclayo cuentan con un plan de trabajo</i>					
	3. Estado de estrategias	5. <i>En las áreas de administración y finanzas en una municipalidad de Chiclayo, plantea estrategias que permite mejorar las condiciones de sus usuarias</i>					
2. Organización.	4. Presentar la estructura orgánica municipal	6. <i>En una municipalidad de Chiclayo, si existen un orden o jerarquía laboral que se identifica con facilidad.</i>					

	5. Planteamiento de actividades	7. En una municipalidad de Chiclayo, planifica su propio plan de trabajo de manera constante					
		8. En una municipalidad de Chiclayo desarrolla sus actividades de manera adecuada					
	6. Disponibilidad de recursos	9. En una municipalidad de Chiclayo planifica periódicamente la asignación de los recursos necesarios para la realización de sus funciones					
3. Dirección	7. Coordinación del personal	10. Los responsables del área de programa social y/o jefe de un programa posee un adecuado liderazgo sobre el personal.					
	8. Motivación al personal	11. En una municipalidad de Chiclayo, los jefes y alta dirección si coordina de manera constante con los diversos colaborados de las áreas.					
		12. Los trabajadores de la municipalidad, se muestran motivados en su horario de trabajo.					
	9. Delego de funciones	13. En la Municipalidad, se percibe un adecuado delego de funciones.					
4. Control	10. Cumplimiento de metas	14. La Municipalidad, cuenta con medidas de evaluación del cumplimiento de sus metas					
		15. Los jefes o directivos de la Municipalidad, monitorean el trabajo de sus colaboradores..					
	11. Retroalimentación	16. Los responsables de la Municipalidad, realizan una adecuada retroalimentación de sus actividades al cumplir con las metas establecidas.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Existe una relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022?	Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de Chiclayo, 2022; y por objetivos específicos se identificaron a los siguientes.	H ₁ : Existe una relación significativa entre la Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo	V1: Gestión administrativa	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Servidores de la municipalidad</p> <p>Población</p> <p>26 colaboradores de una</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo:</p> <p>Descriptiva - correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental - transversal</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Descriptivo Inferencial</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en una municipalidad de Chiclayo, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>g) Definir el nivel de gestión administrativa en</p>					

<p>¿Cual es el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022?</p>	<p>una municipalidad de Chiclayo, 2022.</p> <p>h) Identificar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022.</p> <p>i) Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022.</p>		<p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>municipalidad de Chiclayo.</p> <p>Muestra</p> <p>26 colaboradores de una municipalidad de Chiclayo.</p>		
--	---	--	---	---	--	--

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión administrativa	Para conocer más sobre la gestión administrativa, según Robbins & Judge (2017) es aquel proceso que permite a la organización planificar sus actividades con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales, detallando que se debe realizar de manera eficiente y eficaz y	Es aquella actividad que permite planificar las actividades, organizar todos los recursos de acuerdo para disponibilidad y continuación de las funciones, dirección del	Planificación	1. Planteamiento de la Misión	Ordinal Escala de Likert
				2. Planteamiento de objetivos	
				3. Estado de estrategias	
			Organización	4. Presentar la estructura orgánica municipal	
				5. Planteamiento de actividades	
				6. Disponibilidad de recursos	
			Dirección	7. Coordinación del personal	

	a través de la utilización adecuada de los recursos.	talento humano, y controlar los resultados de un periodo.		8. Motivación al personal	
				9. Delego de funciones	
			Control	11. Cumplimiento de metas	
				12. Retroalimentación	
V2: Desempeño laboral	El desempeño laboral, según Alles (2017) el desempeño es aquel indicador de medición que permite a toda organización verificar el nivel de avance o estado actual que tiene ante un objetivo trazado, este	Es aquel rendimiento que tiene una persona sobre la asignación de unas funciones con la finalidad de cumplir de los objetivos	Iniciativa	1. <i>Capacidad de participación</i>	Ordinal Escala de Likert
				2. <i>Solución de problemas</i>	
			Organización	3. <i>Nivel de planificación</i>	
				4. <i>Nivel de evaluación</i>	
			Relaciones interpersonales	5. <i>Capacidad de respeto</i>	

	<p>indicador permitirá calificar todo el esfuerzo físico, aplicación de sus conocimientos y destrezas para desenvolverse en el entorno.</p>	<p>trazados, siendo aquel esfuerzo físico y de conocimientos.</p>		<i>6.Aptitud de solidaria</i>	
			Trabajo en equipo	<i>7.Aptitudes al trabajo en equipo</i>	
				<i>8.Identidad al trabajo en equipo</i>	
				<i>9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo</i>	
			Profundidad	<i>10.Nivel de resultado laboral</i>	
				<i>11.Logro de metas</i>	
				<i>12. Uso de los recursos</i>	

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS


TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificar	1. Planteamiento de la Misión	1. Las actividades de la municipalidad están alineadas a la misión y visión institucional.	X		X		X		X		
			2. Considera que la misión de la municipalidad ayuda a satisfacer la necesidades de sus usuarios y población.	X		X		X		X		
		2. Planteamiento de objetivos	3. Considera que el presente programa, es promueve el cumplimiento de los objetivos institucionales.	X		X		X		X		
			4.El área de administración y finanzas de una municipalidad de Chiclayo cuentan con un plan de trabajo	X		X		X		X		
	3. Estado de estrategias	5. En las áreas de administración y finanzas en una municipalidad de Chiclayo, plantea estrategias que permite mejorar las condiciones de sus usuarias	X		X		X		X			
	Organizar	4. Presentar la estructura orgánica municipal	6.En una municipalidad de Chiclayo, si existen un orden o jerarquía laboral que se identifica con facilidad	X		X		X		X		
		5. Planteamiento de actividades	7. En una municipalidad de Chiclayo, planifica su propio plan de trabajo de manera constante	X		X		X		X		

			8. <i>En una municipalidad de Chiclayo desarrolla sus actividades de manera adecuada</i>	X		X		X		X		
	6. Disponibilidad de recursos		9. <i>En una municipalidad de Chiclayo planifica periódicamente la asignación de los recursos necesarios para la realización de sus funciones</i>	X		X		X		X		
	7. Coordinación del personal		10. <i>Los responsables del área de programa social y/o jefe de un programa posee un adecuado liderazgo sobre el personal.</i>	X		X		X		X		
	8. Motivación al personal		11. <i>En una municipalidad de Chiclayo, los jefes y alta dirección si coordina de manera constante con los diversos colaborados de las áreas.</i>	X		X		X		X		
			12. <i>Los trabajadores de la municipalidad, se muestran motivados en su horario de trabajo.</i>	X		X		X		X		
	9. Delego de funciones		13. <i>En la Municipalidad, se percibe un adecuado delego de funciones.</i>	X		X		X		X		
	Control	10. Cumplimiento de metas	14. <i>La Municipalidad, cuenta con medidas de evaluación del cumplimiento de sus metas</i>	X		X		X		X		
			15. <i>Los jefes o directivos de la Municipalidad, monitorean el trabajo de sus colaboradores.</i>	X		X		X		X		
		11. Retroalimentación	16. <i>Los responsables de la Municipalidad, realizan una adecuada retroalimentación de sus actividades al cumplir con las metas establecidas.</i>	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: *Ing. Rumiche Irigoin Liz Karim. Magíster en Gestión Pública*

Firma del experto :



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la gestión administración

3. TESISISTA:

Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de junio de 2022



Firma
DNI.71592850
EXPERTO

Ing. Rumiche Irigoin Liz Karim. Magíster en Gestión Pública

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5. Nombre del instrumento:

Medición del desempeño laboral

6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems	N°
<i>Desempeño laboral</i>	<i>1. Iniciativa</i>	<i>1. Capacidad de participación</i>	1, 2	2
		<i>2. Solución de problemas</i>	3, 4	2
	<i>2. Organización.</i>	<i>3. Nivel de planificación</i>	5	1
		<i>4. Nivel de evaluación</i>	6, 7	2
	<i>3. Relaciones interpersonal es</i>	<i>5. Capacidad de respeto</i>	8, 9	2
		<i>6. Aptitud de solidaria</i>	10, 11	2
	<i>4. Trabajo en equipo</i>	<i>7. Aptitudes al trabajo en equipo</i>	12, 13	2
		<i>8. Identidad al trabajo en equipo</i>	14	1
		<i>9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo</i>	15	1
	<i>5. Productividad</i>	<i>10. Nivel de resultado laboral</i>	16, 17	2
		<i>11. Logro de metas</i>	18	1
		<i>12. Uso de los recursos</i>	19, 20	2

Instrumento de recolección de datos

Medición del desempeño laboral

Autor: Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo

Se agradece anticipadamente los 26 servidores en una Municipalidad de Chiclayo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1. Iniciativa	1. Capacidad de participación	1. Los colaboradores muestran nuevas ideas para mejorar los procesos					
		2. Los colaboradores se demuestran asequibles al cambio					
	2. Solución de problemas	3. Los colaboradores se anticipan a las dificultades					
		4. Los colaboradores tienen gran capacidad para resolver problemas					
2. Organización	3. Nivel de planificación	5. Usted considera que los colaboradores planifican sus actividades					
	4. Nivel de evaluación	6. Los colaboradores hacen uso de indicadores de evaluación					
		7. Los colaboradores conocen del rendimiento mensual					
3. Relaciones interpersonales	5. Capacidad de respeto	8. Los colaboradores del programa se muestran cortés con los usuarios y con sus compañeros					
		9. Los colaboradores respetan las opiniones de los demás					
	6. Aptitud de de solidaridad	10. Los colaboradores brindan una adecuada orientación a los usuarios					
		11. Se percibe en los colaboradores acciones de solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones					

4. Trabajo en equipo	7. Aptitudes al trabajo en equipo	12. Los colaboradores muestran una aptitud de integración al equipo de trabajo.					
		13. Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo del programa social					
	8. Identidad al trabajo en equipo	14. Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo					
	9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo	15. Percibe el apoyo entre el equipo de trabajo del programa social para el cumplimiento de las metas					
5. Productividad	10. Nivel de resultado laboral	16. Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo					
		17. Los colaboradores del programa con las tareas diarias que se le encomiendan					
	11. Logro de metas	18. Los colaboradores cumplen con el total de metas programadas					
	12. Uso de recursos	19. En el programa utilizan de manera adecuada los recursos asignados					
20. Los colaboradores del programa hacen uso adecuado de los recursos para el desarrollo oportuno de las actividades							

INICIATIVA	ORGANIZACIÓN	RELACIONES INTERPERSONALES	TRABAJO EN EQUIPO	PRODUCTIVIDAD
BAJO [1 – 6]	BAJO [1 – 5]	BAJO [1 – 6]	BAJO [1 – 6]	BAJO [1 – 8]
MEDIO [7 – 12]	MEDIO [6 – 10]	MEDIO [7 – 12]	MEDIO [7 – 12]	MEDIO [9 – 16]
ALTO [13 – 20]	ALTO [11 – 15]	ALTO [13 – 20]	ALTO [13 – 20]	ALTO [17 – 25]
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL BAJO [1 – 33] MEDIO [34 – 67] ALTO [68 – 100]				

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V2. DESEMPEÑO LABORAL	Iniciativa	1. Capacidad de participación	1. Los colaboradores muestran nuevas ideas para mejorar los procesos	X		X		X		X			
			2. Los colaboradores se demuestran asequibles al cambio	X		X		X		X			
		2. Solución de problemas	3. Los colaboradores se anticipan a las dificultades	X		X		X		X			
			4. Los colaboradores tienen gran capacidad para resolver problemas	X		X		X		X			
	Organización	3. Nivel de planificación	5. Usted considera que los colaboradores planifican sus actividades	X		X		X		X			
			4. Nivel de evaluación	6. Los colaboradores hacen uso de indicadores de evaluación	X		X		X		X		
		7. Los colaboradores conocen del rendimiento mensual		X		X		X		X			
	Relaciones interpersonales	5. Capacidad de respeto	8. Los colaboradores del programa se muestran cortés con los usuarios y con sus compañeros	X		X		X		X			
			9. Los colaboradores respetan las opiniones de los demás	X		X		X		X			

		6.Aptitud de solidaria	10. Los colaboradores brindan una adecuada orientación a los usuarios	X		X		X		X		
			11. Se percibe en los colaboradores acciones de solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		X		
Trabajo en equipo	7.Aptitudes al trabajo en equipo	12. Los colaboradores muestran una aptitud de integración al equipo de trabajo.	X		X		X		X			
		13. Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo del programa social	X		X		X		X			
	8. Identidad al trabajo en equipo	14. Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo	X		X		X		X			
	9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo	15. Percibe el apoyo entre el equipo de trabajo del programa social para el cumplimiento de las metas	X		X		X		X			
Productividad	10. Nivel de resultado laboral	16. Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo	X		X		X		X			
		17. Los colaboradores del programa con las tareas diarias que se le encomiendan	X		X		X		X			
	11. Logro de metas	18. Los colaboradores cumplen con el total de metas programadas	X		X		X		X			
	12. Uso de recursos	19. En el programa utilizan de manera adecuada los recursos asignados	X		X		X		X			

			20.Los colaboradores del programa hacen uso adecuado de los recursos para el desarrollo oportuno de las actividades	X		X		X		X		
--	--	--	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Grado y Nombre del Experto: *Ing. Rumiche Irigoien Liz Karim. Magíster en Gestión Pública*



Firma del experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario del desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de junio de 2022



Firma
DNI: 71592850
EXPERTO

Ing. Rumiche Irigoin Liz Karim. Magíster en Gestión Pública



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RUMICHE IRIGOIN**
Nombres **LIZ KARIM**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **71592850**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **25/11/20**
Resolución/Acta **0369-2020-UCV**
Diploma **052-096541**
Fecha Matrícula **01/02/2019**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000762341

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 02/06/2022 22:31:07-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**VALIDADOR N°3
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 10 de Mayo de 2022

Señor (a)
Mg. Llontop Chavesta Vanessa del Pilar
Ciudad. - Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestra en Gestión Pública.

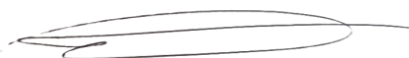
Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____
Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

INSTRUMENTO

11. Nombre del instrumento:

Medición de la Gestión administrativa

12. Autor original:

Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo

13. Objetivo:

Recoger información y analizar

Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo.

14. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 16 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 26 servidores públicos de una Municipalidad de Chiclayo.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

15. Nombre del instrumento:

Medición de la Gestión administrativa

16. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Gestión administrativa</i>	<i>1. Planificación</i>	1. Planteamiento de la Misión	1, 2
		2. Planteamiento de objetivos	3,4
		3. Estado de estrategias	5
	<i>2. Organización.</i>	4. Presentar la estructura orgánica municipal	6
		5. Planteamiento de actividades	7, 8
		6. Disponibilidad de recursos	9
	<i>3. Dirección</i>	7. Coordinación del personal	10
		8. Motivación al personal	11,12
		9. Delego de funciones	13
	<i>4. Control</i>	11. Cumplimiento de metas	14,15
12. Retroalimentación		16	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de Medición de la Gestión administrativa

Autor: Guerrero Saavedra, David Ricardo

Se agradece anticipadamente la colaboración de los 26 servidores públicos de una Municipalidad de Chiclayo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1. Planificación	1. Planteamiento de la Misión	1.. <i>Las actividades de la municipalidad están alineadas a la misión y visión institucional.</i>					
		2. <i>Considera que la misión de la municipalidad ayudan a satisfacer la necesidades de sus usuarios y población.</i>					
	2. Planteamiento de objetivos	3. <i>Considera que el presente programa, es promueve el cumplimiento de los objetivos institucionales.</i>					
		4. <i>El área de administración y finanzas de una municipalidad de Chiclayo cuentan con un plan de trabajo</i>					
	3. Estado de estrategias	5. <i>En las áreas de administración y finanzas en una municipalidad de Chiclayo, plantea estrategias que permite mejorar las condiciones de sus usuarias</i>					
2. Organización.	4. Presentar la estructura orgánica municipal	6. <i>En una municipalidad de Chiclayo, si existen un orden o jerarquía laboral que se identifica con facilidad.</i>					

	5. Planteamiento de actividades	7. En una municipalidad de Chiclayo, planifica su propio plan de trabajo de manera constante					
		8. En una municipalidad de Chiclayo desarrolla sus actividades de manera adecuada					
	6. Disponibilidad de recursos	9. En una municipalidad de Chiclayo planifica periódicamente la asignación de los recursos necesarios para la realización de sus funciones					
3. Dirección	7. Coordinación del personal	10. Los responsables del área de programa social y/o jefe de un programa posee un adecuado liderazgo sobre el personal.					
	8. Motivación al personal	11. En una municipalidad de Chiclayo, los jefes y alta dirección si coordina de manera constante con los diversos colaborados de las áreas.					
		12. Los trabajadores de la municipalidad, se muestran motivados en su horario de trabajo.					
	9. Delego de funciones	13. En la Municipalidad, se percibe un adecuado delego de funciones.					
4. Control	10. Cumplimiento de metas	14. La Municipalidad, cuenta con medidas de evaluación del cumplimiento de sus metas					
		15. Los jefes o directivos de la Municipalidad, monitorean el trabajo de sus colaboradores..					
	11. Retroalimentación	16. Los responsables de la Municipalidad, realizan una adecuada retroalimentación de sus actividades al cumplir con las metas establecidas.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Existe una relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022?	Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de Chiclayo, 2022; y por objetivos específicos se identificaron a los siguientes.	H ₁ : Existe una relación significativa entre la Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo	V1: Gestión administrativa	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Servidores de la municipalidad</p> <p>Población</p> <p>26 colaboradores de una</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo:</p> <p>Descriptiva - correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental - transversal</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Descriptivo Inferencial</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa en una municipalidad de Chiclayo, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>j) Definir el nivel de gestión administrativa en</p>					

<p>¿Cual es el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022?</p>	<p>una municipalidad de Chiclayo, 2022.</p> <p>k) Identificar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022.</p> <p>l) Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo, 2022.</p>		<p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>municipalidad de Chiclayo.</p> <p>Muestra</p> <p>26 colaboradores de una municipalidad de Chiclayo.</p>		
--	---	--	---	---	--	--

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: estión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión administrativa	Para conocer más sobre la gestión administrativa, según Robbins & Judge (2017) es aquel proceso que permite a la organización planificar sus actividades con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales, detallando que se debe realizar de manera eficiente y eficaz y a través de la utilización adecuada de los recursos.	Es aquella actividad que permite planificar las actividades, organizar todos los recursos de acuerdo para disponibilidad y continuación de las funciones, dirección del talento humano, y controlar los	Planificación	1. Planteamiento de la Misión	Ordinal Escala de Likert
				2. Planteamiento de objetivos	
				3. Estado de estrategias	
			Organización	4. Presentar la estructura orgánica municipal	
				5. Planteamiento de actividades	
				6. Disponibilidad de recursos	
			Dirección	7. Coordinación del personal	
				8. Motivación al personal	
				9. Delego de funciones	

		resultados de un periodo.	Control	11. Cumplimiento de metas	
				12. Retroalimentación	
V2: Desempeño laboral	El desempeño laboral, según Alles (2017) el desempeño es aquel indicador de medición que permite a toda organización verificar el nivel de avance o estado actual que tiene ante un objetivo trazado, este indicador permitirá calificar todo el esfuerzo físico, aplicación de sus conocimientos y destrezas	Es aquel rendimiento que tiene una persona sobre la asignación de unas funciones con la finalidad de cumplir de los objetivos trazados, siendo aquel esfuerzo físico y de conocimientos.	Iniciativa	1. <i>Capacidad de participación</i>	Ordinal Escala de Likert
				2. <i>Solución de problemas</i>	
			Organización	3. <i>Nivel de planificación</i>	
				4. <i>Nivel de evaluación</i>	
			Relaciones interpersonales	5. <i>Capacidad de respeto</i>	
				6. <i>Aptitud de solidaria</i>	
			Trabajo en equipo	7. <i>Aptitudes al trabajo en equipo</i>	

	para desenvolverse en el entorno.			8. <i>Identidad al trabajo en equipo</i>	
				9. <i>Nivel de colaboración del trabajo en equipo</i>	
			Profundidad	10. <i>Nivel de resultado laboral</i>	
				11. <i>Logro de metas</i>	
				12. <i>Uso de los recursos</i>	

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificar	1. Planteamiento de la Misión	1. <i>Las actividades de la municipalidad están alineadas a la misión y visión institucional.</i>	X		X		X		X		
			2. <i>Considera que la misión de la municipalidad ayuda a satisfacer la necesidades de sus usuarios y población.</i>	X		X		X		X		
		2. Planteamiento de objetivos	3. <i>Considera que el presente programa, es promueve el cumplimiento de los objetivos institucionales.</i>	X		X		X		X		
			4. <i>El área de administración y finanzas de una municipalidad de Chiclayo cuentan con un plan de trabajo</i>	X		X		X		X		
	3. Estado de estrategias	5. <i>En las áreas de administración y finanzas en una municipalidad de Chiclayo, plantea estrategias que permite mejorar las condiciones de sus usuarias</i>	X		X		X		X			
	Organizar	4. Presentar la estructura orgánica municipal	6. <i>En una municipalidad de Chiclayo, si existen un orden o jerarquía laboral que se identifica con facilidad</i>	X		X		X		X		
		5. Planteamiento de actividades	7. <i>En una municipalidad de Chiclayo, planifica su propio plan de trabajo de manera constante</i>	X		X		X		X		

			8. <i>En una municipalidad de Chiclayo desarrolla sus actividades de manera adecuada</i>	X		X		X		X		
	6. Disponibilidad de recursos		9. <i>En una municipalidad de Chiclayo planifica periódicamente la asignación de los recursos necesarios para la realización de sus funciones</i>	X		X		X		X		
	7. Coordinación del personal		10. <i>Los responsables del área de programa social y/o jefe de un programa posee un adecuado liderazgo sobre el personal.</i>	X		X		X		X		
	8. Motivación al personal		11. <i>En una municipalidad de Chiclayo, los jefes y alta dirección si coordina de manera constante con los diversos colaborados de las áreas.</i>	X		X		X		X		
			12. <i>Los trabajadores de la municipalidad, se muestran motivados en su horario de trabajo.</i>	X		X		X		X		
	9. Delego de funciones		13. <i>En la Municipalidad, se percibe un adecuado delego de funciones.</i>	X		X		X		X		
	Control	10. Cumplimiento de metas	14. <i>La Municipalidad, cuenta con medidas de evaluación del cumplimiento de sus metas</i>	X		X		X		X		
			15. <i>Los jefes o directivos de la Municipalidad, monitorean el trabajo de sus colaboradores..</i>	X		X		X		X		
		11. Retroalimentación	16. <i>Los responsables de la Municipalidad, realizan una adecuada retroalimentación de sus actividades al cumplir con las metas establecidas.</i>	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: *Ing. Rumiche Irigoin Liz Karim. Magíster en Gestión Pública*



Mg. Vanessa del Pilar Hontop Chavezla
DNI. 43183740

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

7. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo.

8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la gestión administración

9. TESISISTA:

Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo.

10. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de junio de 2022


Mg. Vanessa del Pilar Llantop Chavezla
DNI. 431837410

EXPERTO

Ing. Llantop Chaves Vanessa del Pilar. Magíster en Gestión Pública

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

11. Nombre del instrumento:

Medición del desempeño laboral

12. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems	N°
<i>Desempeño laboral</i>	<i>1. Iniciativa</i>	<i>1. Capacidad de participación</i>	1, 2	2
		<i>2. Solución de problemas</i>	3, 4	2
	<i>2. Organización.</i>	<i>3. Nivel de planificación</i>	5	1
		<i>4. Nivel de evaluación</i>	6, 7	2
	<i>3. Relaciones interpersonal es</i>	<i>5. Capacidad de respeto</i>	8, 9	2
		<i>6. Aptitud de solidaria</i>	10, 11	2
	<i>4. Trabajo en equipo</i>	<i>7. Aptitudes al trabajo en equipo</i>	12, 13	2
		<i>8. Identidad al trabajo en equipo</i>	14	1
		<i>9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo</i>	15	1
	<i>5. Productividad</i>	<i>10. Nivel de resultado laboral</i>	16, 17	2
		<i>11. Logro de metas</i>	18	1
		<i>12. Uso de los recursos</i>	19, 20	2

Instrumento de recolección de datos

Medición del desempeño laboral

Autor: Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo

Se agradece anticipadamente los 26 servidores en una Municipalidad de Chiclayo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1. Iniciativa	1. Capacidad de participación	1. Los colaboradores muestran nuevas ideas para mejorar los procesos					
		2. Los colaboradores se demuestran asequibles al cambio					
	2. Solución de problemas	3. Los colaboradores se anticipan a las dificultades					
		4. Los colaboradores tienen gran capacidad para resolver problemas					
2. Organización	3. Nivel de planificación	5. Usted considera que los colaboradores planifican sus actividades					
	4. Nivel de evaluación	6. Los colaboradores hacen uso de indicadores de evaluación					
		7. Los colaboradores conocen del rendimiento mensual					
3. Relaciones interpersonales	5. Capacidad de respeto	8. Los colaboradores del programa se muestran cortés con los usuarios y con sus compañeros					
		9. Los colaboradores respetan las opiniones de los demás					
	6. Aptitud de de solidaria	10. Los colaboradores brindan una adecuada orientación a los usuarios					
		11. Se percibe en los colaboradores acciones de solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones					

4. Trabajo en equipo	7. Aptitudes al trabajo en equipo	12. Los colaboradores muestran una aptitud de integración al equipo de trabajo.					
		13. Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo del programa social					
	8. Identidad al trabajo en equipo	14. Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo					
	9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo	15. Percibe el apoyo entre el equipo de trabajo del programa social para el cumplimiento de las metas					
5. Productividad	10. Nivel de resultado laboral	16. Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo					
		17. Los colaboradores del programa con las tareas diarias que se le encomiendan					
	11. Logro de metas	18. Los colaboradores cumplen con el total de metas programadas					
	12. Uso de recursos	19. En el programa utilizan de manera adecuada los recursos asignados					
20. Los colaboradores del programa hacen uso adecuado de los recursos para el desarrollo oportuno de las actividades							

INICIATIVA	ORGANIZACIÓN	RELACIONES INTERPERSONALES	TRABAJO EN EQUIPO	PRODUCTIVIDAD
BAJO [1 – 6]	BAJO [1 – 5]	BAJO [1 – 6]	BAJO [1 – 6]	BAJO [1 – 8]
MEDIO [7 – 12]	MEDIO [6 – 10]	MEDIO [7 – 12]	MEDIO [7 – 12]	MEDIO [9 – 16]
ALTO [13 – 20]	ALTO [11 – 15]	ALTO [13 – 20]	ALTO [13 – 20]	ALTO [17 – 25]
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL BAJO [1 – 33] MEDIO [34 – 67] ALTO [68 – 100]				

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V2. DESEMPEÑO LABORAL	Iniciativa	1. Capacidad de participación	1. Los colaboradores muestran nuevas ideas para mejorar los procesos	X		X		X		X			
			2. Los colaboradores se demuestran asequibles al cambio	X		X		X		X			
		2. Solución de problemas	3. Los colaboradores se anticipan a las dificultades	X		X		X		X			
			4. Los colaboradores tienen gran capacidad para resolver problemas	X		X		X		X			
	Organización	3. Nivel de planificación	5. Usted considera que los colaboradores planifican sus actividades	X		X		X		X			
			4. Nivel de evaluación	6. Los colaboradores hacen uso de indicadores de evaluación	X		X		X		X		
		7. Los colaboradores conocen del rendimiento mensual		X		X		X		X			
	Relaciones interpersonales	5. Capacidad de respeto	8. Los colaboradores del programa se muestran cortés con los usuarios y con sus compañeros	X		X		X		X			
			9. Los colaboradores respetan las opiniones de los demás	X		X		X		X			

		6.Aptitud de solidaria	10. Los colaboradores brindan una adecuada orientación a los usuarios	X		X		X		X		
			11. Se percibe en los colaboradores acciones de solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		X		
Trabajo en equipo	7.Aptitudes al trabajo en equipo	12. Los colaboradores muestran una aptitud de integración al equipo de trabajo.	X		X		X		X			
		13. Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo del programa social	X		X		X		X			
	8. Identidad al trabajo en equipo	14. Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo	X		X		X		X			
	9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo	15. Percibe el apoyo entre el equipo de trabajo del programa social para el cumplimiento de las metas	X		X		X		X			
Productividad	10. Nivel de resultado laboral	16. Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo	X		X		X		X			
		17. Los colaboradores del programa con las tareas diarias que se le encomiendan	X		X		X		X			
	11. Logro de metas	18. Los colaboradores cumplen con el total de metas programadas	X		X		X		X			
	12. Uso de recursos	19. En el programa utilizan de manera adecuada los recursos asignados	X		X		X		X			

			20.Los colaboradores del programa hacen uso adecuado de los recursos para el desarrollo oportuno de las actividades	X		X		X		X		
--	--	--	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Grado y Nombre del Experto: Ing. Llontop Chavesta Vanessa del Pilar. Magíster en Gestión Pública

Mg. Vanessa del Pilar Llontop Chavesta
DNI. 43183740

Firma del experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Chiclayo

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario del desempeño laboral

7. TESISISTA:

Br. Guerrero Saavedra, David Ricardo.

8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 10 de junio de 2022

Mg. Vanessa del Pilar Llontop Chavesta
DNI. 43183740

Firma

DNI: 43183740

EXPERTO

Ing.. Llontop Chavesta Vanessa del Pilar. Magíster en Gestión Pública



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LLONTOP CHAVESTA**
Nombres **VANESSA DEL PILAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **43183740**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **22/03/21**
Resolución/Acta **0087-2021-UCV**
Diploma **052-106568**
Fecha Matrícula **10/01/2015**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000762351

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 02/06/2022 22:35:51-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 6. Procesamiento de datos

	D1_VX	D2_VX	D3_VX	D4_VX	VX	D1_VY	D2_VY	D3_VY	D4_VY	D5_VY	VY	AGR_D1_VX	AGR_D2_VX	AGR_D3_VX
1	10	9	4	5	28	11	9	15	9	13,0	57	2,00	1,00	1,00
2	21	15	12	12	60	14	7	16	14	16,0	67	1,00	2,00	2,00
3	10	8	5	3	26	8	10	11	4	5,0	38	2,00	1,00	1,00
4	9	6	10	7	32	6	6	7	11	6,0	36	1,00	1,00	2,00
5	11	9	8	3	31	7	8	8	8	8,0	39	2,00	3,00	1,00
6	14	14	16	8	52	11	11	12	15	19,0	68	2,00	2,00	3,00
7	8	5	8	3	24	6	6	7	5	6,0	30	1,00	1,00	1,00
8	17	17	15	9	58	6	6	6	4	7,0	29	3,00	3,00	2,00
9	8	10	5	9	32	5	4	11	6	13,0	39	1,00	2,00	1,00
10	8	6	13	5	32	12	11	11	12	17,0	63	1,00	1,00	2,00
11	9	8	5	7	29	5	4	8	8	10,0	35	1,00	3,00	2,00
12	7	7	5	4	23	16	10	17	14	15,0	72	1,00	1,00	1,00
13	10	4	8	4	26	12	11	17	9	10,0	59	2,00	3,00	3,00
14	9	4	8	5	26	10	5	4	9	7,0	35	1,00	1,00	1,00
15	14	14	11	7	46	5	8	6	9	7,0	35	2,00	2,00	2,00
16	9	6	6	3	24	10	14	13	16	13,0	66	1,00	1,00	1,00
17	12	7	6	6	31	7	8	8	6	15,0	44	2,00	1,00	1,00
18	8	5	5	5	23	7	11	6	8	15,0	47	1,00	2,00	1,00
19	19	10	13	7	49	10	7	11	7	9,0	44	3,00	2,00	2,00
20	11	6	7	4	28	9	11	13	9	9,0	51	2,00	1,00	1,00
21	8	9	8	11	36	7	7	9	9	8,0	40	1,00	1,00	3,00
22	9	7	8	10	34	6	4	8	5	6,0	29	1,00	1,00	1,00
23	7	9	7	9	32	6	7	5	7	11,0	36	1,00	1,00	3,00

	D1_VX	D2_VX	D3_VX	D4_VX	VX	D1_VY	D2_VY	D3_VY	D4_VY	D5_VY	VY	AGR_D1_VX	AGR_D2_VX	AGR_D3_VX
22	9	7	8	10	34	6	4	8	5	6,0	29	1,00	1,00	1,00
23	7	9	7	9	32	6	7	5	7	11,0	36	1,00	1,00	3,00
24	8	6	7	7	28	5	5	9	10	8,0	37	1,00	1,00	1,00
25	15	5	9	8	37	7	4	6	7	7,0	31	2,00	1,00	1,00
26	8	6	8	3	25	17	10	11	14	15,0	67	1,00	1,00	1,00
27	10	9	4	5	28	11	9	15	9	13,0	57	2,00	1,00	1,00
28	21	15	12	12	60	14	7	16	14	16,0	67	1,00	2,00	2,00
29	10	8	5	3	26	8	10	11	4	5,0	38	2,00	1,00	1,00
30	9	6	10	7	32	6	6	7	11	6,0	36	1,00	1,00	2,00
31	11	9	8	3	31	7	8	8	8	8,0	39	2,00	3,00	1,00
32	14	14	16	8	52	11	11	12	15	19,0	68	2,00	2,00	3,00
33	8	5	8	3	24	6	6	7	5	6,0	30	1,00	1,00	1,00
34	17	17	15	9	58	6	6	6	4	7,0	29	3,00	3,00	2,00
35	8	10	5	9	32	5	4	11	6	13,0	39	1,00	2,00	1,00
36	8	6	13	5	32	12	11	11	12	17,0	63	1,00	1,00	2,00
37	9	8	5	7	29	5	4	8	8	10,0	35	1,00	3,00	2,00
38	7	7	5	4	23	16	10	17	14	15,0	72	1,00	1,00	1,00
39	10	4	8	4	26	12	11	17	9	10,0	59	2,00	3,00	3,00
40	9	4	8	5	26	10	5	4	9	7,0	35	1,00	1,00	1,00
41	14	14	11	7	46	5	8	6	9	7,0	35	2,00	2,00	2,00
42	9	6	6	3	24	10	14	13	16	13,0	66	1,00	1,00	1,00
43	12	7	6	6	31	7	8	8	6	15,0	44	2,00	1,00	1,00
44	8	5	5	5	23	7	11	6	8	15,0	47	1,00	2,00	1,00

	D1_VX	D2_VX	D3_VX	D4_VX	VX	D1_VY	D2_VY	D3_VY	D4_VY	D5_VY	VY	AGR_D1_VX	AGR_D2_VX	AGR_D3_VX
46	11	6	7	4	28	9	11	13	9	9,0	51	2,00	1,00	1,00
47	8	9	8	11	36	7	7	9	9	8,0	40	1,00	1,00	3,00
48	9	7	8	10	34	6	4	8	5	6,0	29	1,00	1,00	1,00
49	7	9	7	9	32	6	7	5	7	11,0	36	1,00	1,00	3,00
50	8	6	7	7	28	5	5	9	10	8,0	37	1,00	1,00	1,00
51	15	5	9	8	37	7	4	6	7	7,0	31	2,00	1,00	1,00
52	8	6	8	3	25	17	10	11	14	15,0	67	1,00	1,00	1,00
53	10	9	4	5	28	11	9	15	9	13,0	57	2,00	1,00	1,00
54	21	15	12	12	60	14	7	16	14	16,0	67	1,00	2,00	2,00
55	10	8	5	3	26	8	10	11	4	5,0	38	2,00	1,00	1,00
56	9	6	10	7	32	6	6	7	11	6,0	36	1,00	1,00	2,00
57	11	9	8	3	31	7	8	8	8	8,0	39	2,00	3,00	1,00
58	14	14	16	8	52	11	11	12	15	19,0	68	2,00	2,00	3,00
59	8	5	8	3	24	6	6	7	5	6,0	30	1,00	1,00	1,00
60	17	17	15	9	58	6	6	6	4	7,0	29	3,00	3,00	2,00
61	8	10	5	9	32	5	4	11	6	13,0	39	1,00	2,00	1,00
62	8	6	13	5	32	12	11	11	12	17,0	63	1,00	1,00	2,00
63	9	8	5	7	29	5	4	8	8	10,0	35	1,00	3,00	2,00
64	7	7	5	4	23	16	10	17	14	15,0	72	1,00	1,00	1,00
65	10	4	8	4	26	12	11	17	9	10,0	59	2,00	3,00	3,00
66	9	4	8	5	26	10	5	4	9	7,0	35	1,00	1,00	1,00
67	14	14	11	7	46	5	8	6	9	7,0	35	2,00	2,00	2,00
68	9	6	6	3	24	10	14	13	16	13,0	66	1,00	1,00	1,00

Visible: 22 de 22 var

	D1_VX	D2_VX	D3_VX	D4_VX	VX	D1_VY	D2_VY	D3_VY	D4_VY	D5_VY	VY	AGR_D1_VX	AGR_D2_VX	AGR_D3_VX
61	8	10	5	9	32	5	4	11	6	13,0	39	1,00	2,00	1,00
62	8	6	13	5	32	12	11	11	12	17,0	63	1,00	1,00	2,00
63	9	8	5	7	29	5	4	8	8	10,0	35	1,00	3,00	2,00
64	7	7	5	4	23	16	10	17	14	15,0	72	1,00	1,00	1,00
65	10	4	8	4	26	12	11	17	9	10,0	59	2,00	3,00	3,00
66	9	4	8	5	26	10	5	4	9	7,0	35	1,00	1,00	1,00
67	14	14	11	7	46	5	8	6	9	7,0	35	2,00	2,00	2,00
68	9	6	6	3	24	10	14	13	16	13,0	66	1,00	1,00	1,00
69	12	7	6	6	31	7	8	8	6	15,0	44	2,00	1,00	1,00
70	8	5	5	5	23	7	11	6	8	15,0	47	1,00	2,00	1,00
71	19	10	13	7	49	10	7	11	7	9,0	44	3,00	2,00	2,00
72	11	6	7	4	28	9	11	13	9	9,0	51	2,00	1,00	1,00
73	8	9	8	11	36	7	7	9	9	8,0	40	1,00	1,00	3,00
74	9	7	8	10	34	6	4	8	5	6,0	29	1,00	1,00	1,00
75	7	9	7	9	32	6	7	5	7	11,0	36	1,00	1,00	3,00
76	8	6	7	7	28	5	5	9	10	8,0	37	1,00	1,00	1,00
77	15	5	9	8	37	7	4	6	7	7,0	31	2,00	1,00	1,00
78	8	6	8	3	25	17	10	11	14	15,0	67	1,00	1,00	1,00
79	15	6	11	8	30	7	4	6	7	7,0	31	2,00	1,00	1,00
80	8	6	8	3	25	17	10	11	14	15,0	67	1,00	1,00	1,00
81	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

*Resultado3 [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Curtosis -1,196 ,532

- Título
- Notas
- Resumen de p
- Descriptivos
- Pruebas de normalidad
- D1_VX
 - Título
 - Gráfico de
 - Gráfico Q-Q
 - Diagrama
- D2_VX
 - Título
 - Gráfico de
 - Gráfico Q-Q
 - Diagrama
- D3_VX
 - Título
 - Gráfico de
 - Gráfico Q-Q
 - Diagrama
- D4_VX
 - Título
 - Gráfico de

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1_VX	,230	80	,000	,811	80	,000
D2_VX	,177	80	,000	,858	80	,000
D3_VX	,235	80	,000	,898	80	,000
D4_VX	,151	80	,000	,925	80	,000
VX	,253	80	,000	,806	80	,000
D1_VY	,229	80	,000	,869	80	,000
D2_VY	,136	80	,001	,928	80	,000
D3_VY	,149	80	,000	,932	80	,000
D4_VY	,196	80	,000	,928	80	,000
D5_VY	,167	80	,000	,910	80	,000
VY	,203	80	,000	,870	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

D1_VX

Anexo 7. Tablas y figuras

