



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión administrativa y desempeño laboral en la gerencia de programas  
sociales y desarrollo humano, Municipalidad provincial de Alto Amazonas

2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Salazar Diaz, Xiommy Olenka (ORCID: 0000-0003-4476-8903)

**ASESOR:**

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (ORCID: 0000-0002-2126-2769)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a mi pequeña familia Eithan y Jull, quienes se han vuelto mi mundo, mi motivo y mi fuerza.

A mis padres Keily y Gorki, que siempre están apoyándome cada día de mi vida en todo lo que haga y decida.

Xiomy

## Agradecimiento

A Dios por darme siempre fortaleza en cada paso y decisión que tomo.

A mis padres por estar siempre conmigo en todo momento.

A mi asesora que ha sido guía en todo este camino, Gabriela del Pilar Palomino Alvarado, por tener ese don de la educación y sobre todo la paciencia tan admirable.

La autora

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización. ....	16
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	17
3.5. Procedimientos .....	21
3.6. Métodos de análisis de datos .....	21
3.7. Aspectos éticos .....	21
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>22</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>34</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>38</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>39</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>43</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Validez .....	18
<b>Tabla 2:</b> Confiabilidad de la variable .....	19
<b>Tabla 3</b> Confiabilidad del número de preguntas .....	20
<b>Tabla 4</b> Confiabilidad de variable .....	20
<b>Tabla 5</b> Confiabilidad .....	20
<b>Tabla 6</b> Nivel de gestión administrativa.....	22
<b>Tabla 7</b> Nivel de Desempeño laboral .....	23
<b>Tabla 8</b> Nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral .....	24
<b>Tabla 9</b> Prueba de normalidad de las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral.....	25
<b>Tabla 10</b> Relación entre las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral.....	27
<b>Tabla 11</b> Relación entre gestión administrativa y desempeño laboral .....	32

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Coeficiente de determinación entre la dimensión planificación de gestión administrativa y desempeño laboral.....	28
<b>Figura 2</b> Coeficiente de determinación entre la dimensión organización de gestión administrativa y desempeño laboral .....	29
<b>Figura 3</b> Coeficiente de determinación entre la dimensión dirección de gestión administrativa y desempeño laboral.....	30
<b>Figura 4</b> Coeficiente de determinación entre la dimensión control de gestión administrativa y desempeño laboral.....	31
<b>Figura 5</b> Coeficiente de determinación entre la gestión administrativa y desempeño laboral ....	33

## Resumen

El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas 2022. Este estudio fue de tipo básico, diseño no experimental, nivel descriptivo, nivel correlacional y transversal, donde la población y muestra fue de 42 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Existe una correlación positiva muy alta y significativa entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral. Demostrando así la hipótesis general. Donde permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.5036, mostrando que el 50.36% del desempeño laboral está influenciado por la gestión administrativa. Concluyendo que existe una correlación positiva muy alta y significativa entre las variables gestión administrativa ( $Rho=0.723$ ;  $p=0.000$ ) y desempeño laboral ( $Rho=1.000$ ;  $p=0.000$ ) con un coeficiente de determinación de 0.5036, mostrando que el 50.36% de los el desempeño laboral está influenciado por la gestión administrativa.

Palabras clave: gestión, planificación, organización, gestión administrativa, desempeño laboral.

## Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between administrative management and work performance in the Management of social programs and human development of the Provincial Municipality of Alto Amazonas 2022. This study was of a basic type, non-experimental design, descriptive level, correlational level and cross-sectional, where the population and sample was 42 workers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. There is a very high and significant positive correlation between the administrative management and work performance variables. Proving in such a way the general hypothesis. Where it allows to observe that there is a determination coefficient of 0.5036, showing that 50.36% of work performance is influenced by administrative management. Concluding that there is a very high and significant positive correlation between the administrative management variables ( $Rho=0.723$ ;  $p=0.000$ ) and job performance ( $Rho=1.000$ ;  $p=0.000$ ) with a determination coefficient of 0.5036, showing that 50.36% of the job performance is influenced by administrative management.

Keywords: management, planning, organization, administrative management, job performance



## **I. INTRODUCCIÓN**

Cada institución a nivel mundial, nacional, local, tiene estipulados sus lineamientos, formas de trabajo, incluso la cultura influye mucho, complementándose con el compromiso al trabajo. Sin embargo, no todos tienen ese chip de responsabilidad, trabajo en equipo, organización, a unos se les hace más fácil que a otros, funciona de la misma manera en el sector público o privado, solo que en el segundo tienen más controlados a sus colaboradores, incluso los capacitan y les hacen constante seguimiento a diferencia de las instituciones, que, con el transcurso del tiempo, se afecta, y las personas que se encuentran en este clima laboral trabajan por inercia, afectando al plan de trabajo que se estipulen.

En el mundo, el manejo de las instituciones públicas es diferente, en cuanto a gestión administrativa y desempeño laboral, es decir, tienen mucho cuidado con los colaboradores y líderes que contratan, tomando en cuenta requisitos que estipulan ellos mismos para el beneficio del trabajo que se quiere realizar. Incluso en algunas se investiga al personal antes de contratar, para ver si es apto para el trabajo, tanto en ámbito privado y laboral, con todo esto la competencia para un puesto de trabajo es mucho más fuerte y ni que decir que las personas son muy preparadas, siempre están actualizándose, es decir en constante capacitación con respecto al área que les corresponda.

Según la European Commission (2014) ellos se guían por redes dentro de las autoridades, que los guían a resolver sus problemas administrativos, tiene un registro de empleados, facilita el trabajo y hace seguimiento de todos. SOLVIT es una de ellos, donde es imprescindible que participen los miembros de la institución o empresa, algunas de las pautas que se recomiendan utilizar en la institución y empresa son las siguientes como: planificar la planilla, atraer nuevos candidatos, permitir la movilidad, facilitar la evolución del papel de la jefatura, fomentar el trabajo en equipo, seleccionar al personal por competencias, generar lugares de trabajo estimulantes y crear un marco más amplio para la gestión del rendimiento.

Si hablamos de América Latina, en distintos países como Brasil, El Salvador, Colombia, Bolivia, si bien cada una tiene su propia idiosincrasia en algunas instituciones públicas buscan siempre a personas competentes que cumplan con un perfil en específico para que se pueda realizar lo requerido, como bien en otras, no, muchas buscan solo el beneficio propio, atrasando muchas veces el trabajo, y perjudicando a la institución o para quienes trabajan. Como lo menciona la OCDE (2019) en sus estudios sobre la Gobernanza Pública y señala que por lo general el personal de las entidades públicas no cuenta con la respectiva formación y capacidades requeridas para realizar las distintas gestiones encomendadas como las operaciones, supervisar, y así colaborar con el área de la institución respondiendo a las necesidades de la población. Asimismo, la OCDE (2019) agrega que el lento sistema de contratación que se basa en mérito y competitividad se traduce a captar inadecuado personal. También el mismo hecho de usar mecanismos transitorios de contratación de servidores públicos, colocando limitantes para especialización de los mismos empleados y no obtener la estabilidad requeridas para generar capacidades que sean beneficiosas para la institución, que sucede en países con gran cantidad de rotación de personal en las instituciones públicas.

En nuestro país, Perú, la realidad no es muy distinta a la de toda América Latina, la mayoría de personas que se contratan, ya sean jefes, o colaboradores no cumplen con los perfiles necesarios para realizar las distintas responsabilidades de cada área de trabajo, complicando, retrasando, las metas, en cuanto a gestión administrativa, los jefes encargados son desorganizados, no actúan como líderes, a veces solo se limitan a dar órdenes, cuando no debería ser así. Para desempeño laboral, muchos de los colaboradores, no están preparados para su meta encargada, no realizan un trabajo eficiente, no entregan lo requerido a tiempo, retrasan el trabajo y por ende perjudican el objetivo.

En la región Loreto, la realidad en cuanto a las variables es similar, además de que prevalece mucho el nepotismo, favoritismo, o que las personas contratadas sean del partido para trabajar, siendo este un requisito; y a las personas capacitadas las retiran por no ser del partido político en la cabeza del gobierno actual, pese a que cumplen

con el perfil de cargo y los requerimientos. Colocando solo personas que no tienen idea de lo que tienen que desempeñar, realizar o ejecutar, incluso algunas solo van solo por cumplir y que se les pague el sueldo prometido, retrasando todo lo que se ha logrado, afectando directamente al plan anual, metas, estrategias y objetivos.

En cuanto a la provincia de Alto Amazonas, si hablamos de cualquier institución pública conocida, sucede lo mismo, incluyendo a la Gerencia de Programas Sociales y Desarrollo Humano (GPSyDH) de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas (MPAA), la gerente hace mucho incapié en este tema, que se contratan colaboradores, poco eficientes, no pueden trabajar en equipo, totalmente desorganizados, poca responsabilidad, y desinteresados, a esto se agrega la incapacidad para ejecutar lo que se les encomienda, donde ella misma como gerente, ha tenido que realizar las tareas de sus trabajadores. En cuanto a la gestión administrativa se le complica muchas veces la organización y control de los colaboradores porque no contribuyen con ella, sobre todo las personas nombradas que ya son de edad avanzada, con mucha diferencia de los jóvenes que son bastante activos en lo que se les encarga a realizar.

Las problemáticas de las variables de investigación se dan en consecuencia a que la gerencia ha tenido ciertas deficiencias que se han salido de control, por las personas que se han contratado y muchas de las veces han retrasado las metas y objetivos planificados en su cronograma estipulado, pero siempre realizándolas con éxito, existen personas incluso, que no manejan ningún tipo de ofimática para poder realizar sus documentos, o colaboradores que no cumplen con el horario, los trabajadores nombrados no tienen sentido de responsabilidad, puntualidad, interés, ingresando solo a cubrir el asiento que les corresponde sin aportar nada a las oficinas. En las contrataciones actuales, se realizan perfiles específicos para cubrir la plaza de una persona, sin embargo, no se cumplen por el aspecto político, o por corrupción, desembolsan dinero para pagar el cupo, etc, dejando de lado, lo que en realidad se necesita, para cubrir el trabajo.

Esta causa lleva a que, se entreguen los trabajos, o se cumplan las metas, con más tiempo de lo previsto, cuando no debería ser así, a que los requerimientos, solicitudes, no lleguen a tiempo, el plan de trabajo no se cumpla según el cronograma, no se atiendan las necesidades de los solicitantes a tiempo, etc. Al respecto, como no se conoce una posible relación entre las variables de la presente investigación y la relación que existe entre las dimensiones de la primera variable y segunda variable; por ende, el propósito de esta tesis es determinar sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Gerencia de programas sociales y desarrollo Humano de la MPAA.

De acuerdo con toda la investigación tenemos el siguiente problema general. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la GPSyDH de la MPAA 2022? En cuanto a los **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la GPSyDH de la MPAA 2022?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la GPSyDH de la MPAA 2022?, ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022?, ¿Cuál es la relación de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022?

La presente tesis tiene como **Justificación por conveniencia**, la investigación beneficiará a los gerentes actuales, o futuros gerentes, no solo del estudio sino a nivel de municipalidad, porque lo que sucede es a nivel de institución, **Relevancia social**, la investigación contribuirá con la mejora de la organización e impacto en la sociedad, **Valor teórica**, la presente investigación tomó como base los antecedentes teóricos e invita a la reflexión y desarrollo académico, así mismo se contrastará los resultados, **Implicancia práctica**, en base de los resultados los gerentes diseñaran estrategias para mejorar los procesos de la gestión administrativa y desempeño laboral y poder brindar un mejor servicio a la población, **Utilidad metodológica**, la investigación

presenta un instrumento validado, por lo tanto puede ser utilizado por la comunidad científica.

En cuanto se mencionó antes, es necesario especificar un **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la GPSyDH de la MPAA 2022. Como específicos: Conocer el nivel de gestión administrativa en la GPSyDH de la MPAA; evaluar el nivel de desempeño laboral en la GPSyDH de la MPAA 2022.; identificar la relación entre el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de la GPSyDH de la MPAA 2022; analizar la relación de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la GPSyDH de la MPAA 2022.

También tenemos como **hipótesis general**: H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre relación la gestión administrativa y desempeño laboral en la GPSyDH de la MPAA 2022. Como **específicas**: H<sub>1</sub>: El nivel de gestión administrativa en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano en la GPSyDH de la MPAA 2022, es alto; H<sub>2</sub>: El nivel de desempeño laboral en la en la GPSyDH de la MPAA 2022, es alto; H<sub>3</sub> El nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la en la GPSyDH de la MPAA 2022, es alto; H<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre las dimensiones de gestión administrativa en la GPSyDH de la MPAA 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a las variables del presente estudio, se ha investigado a cada una de ellas buscando antecedentes que permita dar respaldo a la presente investigación y tenemos lo siguiente. Gonzáles, et al. (2020) donde su investigación fue del tipo básica no experimental, e incluye un análisis cualitativo y cuantitativo. Se utilizaron como técnica la observación e instrumentos como encuestas y entrevistas, donde obtuvieron como resultado y llegaron a la conclusión donde se desconoce el proceso de una gestión administrativa, no existía un organigrama base y muchos de los trabajadores desconocían sus determinadas funciones, además de que carecía de una planeación estratégica como tal.

Si mencionamos Chiang (2015) donde realizó un análisis de la satisfacción y el desempeño laboral y tenemos que se utilizó un estudio de tipo no experimental con diseño transversal donde la muestra fue de 259 trabajadores de la misma municipalidad y se les aplicó un cuestionario, se obtuvo resultados y se concluyó que mostraban correlaciones entre las variables siendo positivas con la escala de desempeño y satisfacción, relacionándolo con el jefe, haciendo hincapié, del género femenino y lo mismo con la productividad.

En cuanto a Guartán, et al. (2019) que lanzaron su publicación de la evaluación en el desempeño laboral en las diferentes empresas Manchala de Ecuador, donde estudiaron directamente la flexibilidad productiva, innovación, tecnología y calidad para evaluar el desempeño laboral integrando factores de capacidad de resolución de conflictos, imagen personal, puntualidad, protocolo, realizando una investigación descriptiva de corte transversal con escala de 1 al 7, donde va de nada a muy importante, utilizando el análisis factorial. También se utilizó como instrumento la encuesta, donde se ha usado una muestra de 387 empresas. Donde se concluyó que la evaluación del desempeño puede ser mejor si se usa herramientas gerenciales que involucra los factores ya mencionados, asimismo el desempeño de los colaboradores.

Para Barreiro, et al. (2018) donde publicaron su artículo científico, cuyo objetivo fue dar a conocer la transparencia, eficiencia y economía de la entidad, además de arreglar la calidad de todos los servicios públicos que realiza, el cual se usó el método inductivo- deductivo, en conjunto con el método analítico-sintético, y se concluyó que mejorado el desempeño a lo largo de la ejecución en proceso de los recursos públicos e implementando mecanismo control de la gestión administrativa reforzaría el sistema administrativo el cual está vinculado al gasto público, lo que mejorara en plazos para procesos de compra, aprobaciones, almacenaje, rendición de cuentas, logística, etc.

También podemos analizar el artículo de Fernández (2021) cuyo objetivo fue definir la relación que existe entre las variables de estudio que son similares a esta investigación que fue de tipo fundamental, agregando que el nivel de investigación fue correlacional, además se trabajó en base al método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo de corte transversal. Se utilizó una población muestral de 28 docentes donde se consiguió como resultados un  $r=0.834$  (correlación positiva alta) con un nivel de 0.000 de significancia, que menor al valor esperado  $p<0.05$ . Entonces se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre las dos variables ya mencionadas en los docentes de la institución educativa estudiada.

Por otro lado, Bermúdez (2017) estipula que su investigación tiene como objetivo maximizar las utilidades que se obtiene de las actividades que se realizan, donde se requiere altos índices de productividad de sus trabajadores, donde influyen factores internos y externos que determinan el comportamiento y el desempeño de las funciones y la actividad cotidiana. Entonces en base a una búsqueda bibliográfica sobre la motivación que pueden tener las personas, y los factores que motivan a las personas en su trabajo, se realizó una encuesta a 200 trabajadores y 6 jefes que trabajan en 6 micro empresas manufactureras. Es así que los resultados arrojaron que el progreso está relacionado por motivaciones varias que tiene el personal en distintos niveles de educación que cada uno posee y el entorno laboral donde se puedan desempeñar.

Podemos agregar también a Angulo, et. al (2021) donde su estudio presenta como principal objetivo describir la correlación que tiene la segunda variable de esta investigación, es decir, desempeño laboral comparado con la antigüedad, el salario, y el nivel de estudio del personal administrativo en las instituciones públicas. Según la metodología fue cuantitativa de tipo explicativa, se usó el método descriptivo en un solo tipo de evaluación. La población fue de 188 empleados administrativos. Los resultados reflejaron que existe una alta correlación entre las variables ya mencionadas anteriormente.

A esto se suma la investigación de Mego & Mego (2021) donde su objetivo principal fue diseñar un tipo de propuesta acerca del desarrollo personal y el desempeño laboral. Utilizaron una muestra total de 50 personas, con una técnica usual llamada encuesta en el instrumento. Es así que concluyeron que el 82% de la población está en línea de cambio, el 74% de gerentes tienen ciertos tipos de habilidades directivas para lograr sus metas. En cuanto a la segunda variable, el 80% indicó que existe condición mínima para el desempeño de sus responsabilidades y funciones, el 88% manifestó que los gerentes y colaboradores brindan un buen servicio al usuario, y con el 76% de los trabajadores conocen y aplican correctamente sus responsabilidades y funciones.

Además, tenemos la investigación de Moreno (2018) que presenta su estudio con los empleados del (HSG) Hospital Santa Gema en Yurimaguas, en el cual la tesis es de tipo no experimental, con un tipo de diseño de estudio descriptivo correlacional. Tuvo como muestra a 20 trabajadores, en el cual se ha concluido que existe una correlación significativa alta positiva entre las variables similares a las de esta tesis en los trabajadores, también que el desempeño laboral se ve influenciado por la gestión administrativa del Hospital.

Tenemos las siguientes teorías que dan alcances a esta tesis y se enfocan en las variables de estudio; para ello, es necesario definir los términos.

Para la primera variable de Gestión administrativa significa según Sánchez (2017) que cita a Ramírez (2005) en su tesis donde explica que es la acepción tradicional del



concepto gestión se relaciona directamente con el término de administración, y hace referencia a realizar encargos que se dirigen directamente a la meta y objetivo encomendado. También cita a Koontz (1994) donde se establece que la variable enmarca a las acciones que guían a logros, objetivos y metas de una institución, siguiendo la línea del cumplimiento y todo el proceso administrativo, como planear, coordinar, organizar, controlar y dirigir. Y Ruiz (2000) que determina también un conjunto de acciones en donde los jefes o directivos ejecutan las actividades siguiendo todas las fases de todo el proceso administrativo.

En cuanto al rol de la administración en una organización Aranibar & Flores (2022) mencionan que la gestión administrativa es uno de los factores importantes a la hora de montar un negocio o ejecutar algún proyecto nuevo o plan, de esto depende del éxito de dicha institución o empresa, entonces si este es basada en criterios determinados por expertos que permiten contar con herramientas suficientes para aplicarlo correctamente y así poder tener claro los lineamientos para generar cambio y aplicación en el centro de trabajo.

Para tener un contexto del origen de gestión administrativa, podemos citar a Mendoza & Moreira (2021) donde mencionan que este viene de tiempos prehistóricos desde que necesitaban organizar diversas actividades para el sustento y sobrevivir, los líderes de las tribus, eran quienes se encargaban de distribuir los trabajos de acuerdo a la condición de cada miembro, según los criterios de edad o sexo. Asimismo, los autores citan a Duque (2018) en su artículo diciendo que el término y rubro de administración es el conjunto de todos los esfuerzos de un conjunto de personas para lograr un objetivo.

Siguiendo la misma línea con el mismo autor Mendoza & Moreira (2021) habla además de que en el siglo X a.C., por las circunstancias de necesidad se creó una especie de sistema de administración y dirección para la población, donde se elaboraron ciertas normas y acuerdos que eran constitucionales para la época y así mejorar la organización gubernamental. Es así, como se originaron las clases sociales, escritura, política, ciencia, religión, etc. Con el paso de la evolución se transformó en bases para

los diferentes aspectos de la vida, grupos sociales y se empezaron a utilizar términos de organización, liderazgo, estructura y habilidades que forman partes del proceso de la primera variable.

Si hablamos de las diferentes características de nuestra primera variable podemos decir que está a cargo de un gerente administrativo, que según ETECÉ (2022) es quien supervisa las diferentes operaciones de la institución u organización, al mismo tiempo se asegura que la comunicación sea efectiva y que todos los recursos sean utilizados de manera óptima. Este líder está a cargo de un equipo de trabajo, donde intervienen jefes, encargados analistas, etc. Donde se encargan de: elaborar y proponer normas, políticas y procedimientos, ser líder de diferentes equipos de trabajo, supervisan ejecución del presupuesto de la empresa, implementan y proponen diferentes mejorar en políticas para gestionar al personal, controlan el proceso de todas las remuneraciones para los trabajadores, elaboran programas de desarrollo personal y capacitación, realizan estudios y diagnósticos cada cierto tiempo entorno al clima laboral del centro de trabajo, informan y mantienen actualizado a toda la organización, preparan previsiones de ventas y planes, se selecciona tipos de estrategias en ventas y finalmente diagraman la distribución del espacio del centro de trabajo a los trabajadores.

Como **dimensiones**, según Ronald (2017), tenemos: **planeación**, que incluye planeación y toma de decisiones. **Organización**, incluye organización institucional y desempeño institucional. **Dirección**, incluye relaciones y comunicación. **Control**, en toma de decisiones y atención a los temas. Para empezar a definir las definiciones de nuestra primera variable tenemos a Planeación, que se subdivide en dos partes según el autor ya mencionado.

En cuanto a planeación tenemos a Quiroa (2021) que lo define de la siguiente manera como la primera fase de todo el proceso administrativo, donde se estipulan las objetivos. Además de las políticas, estrategias y procedimientos que se implementarán para tener una guía de todas las actividades que se realizarán en una organización o institución. Todo lo que se planea puede ser para corto, media o largo plazo, es aquí

donde determina qué, como, cuando, donde, cuanto costara lo que la institución u organización realizara a futuro. A esto se agrega que se puede prever las contingencias cambios y riesgos, así se pueda enfrentar con medidas de manera eficiente, enfocando mejor los esfuerzos del personal y aprovechar de manera óptima los recursos de los materiales y financieros.

Este mismo ítem cuenta con sus propios principios, según el autor anterior mencionado Quiroa (2021), que son: racionalidad, el cual implica que la planeación se debe realizar basada en criterios lógicos y realistas con el propósito de que todo se pueda concretar; unidad, hace referencia a que toda la planeación se debe integrar y coordinar con todo un plan general, así el proceso de ejecución resulte adecuado y las estrategias del plan general; para flexibilidad, que permite que el plan se pueda adaptar y modificar a todos los cambios, para que se pueda sostener en el tiempo, manteniendo un margen para afrontar imprevistos; precisión, que significa que todos los departamentos y áreas, realicen todas las distintas actividades de acuerdo con la planificación; y finalmente compromiso, que hace referencia al grado de responsabilidad que cada área de trabajo de la institución debe asumir para lograr la ejecución de manera positiva.

Por otro lado, la segunda parte de la planeación se enfoca en la toma de decisiones, según CESUMA (2022) lo define como parte fundamental de la actividad en el sector de administración, en donde tomar una decisión es una de las piezas claves para el trabajo directivo, y el proceso es la forma de lograr un resultado, también la toma de decisiones puede afectar a toda una organización o empresa o a unidades más que a los mismos colaboradores. Entre sus rasgos características se encuentran: voluntad, dirección, propósito y concreción. Es por esto que la tarea del gerente, resolver el problema a través de la alternativa que elija. Donde se realiza a través de etapas como: analizar la situación, definición de desarrollo de alternativas, los criterios de elección, identificación del problema, coordinación de soluciones, gestión de la aplicación, supervisión, elección de una alternativa, y finalmente la evaluación de los resultados.

Continuando con las dimensiones, tenemos a organización donde según ETECÉ (2022) señala que se orienta a armar una estructura para distribuir todos los recursos que se tienen, ya sean humanos o económicos, de esa manera ordenar, desarrollar y

alcanzar los objetivos y metas planificadas, así se agrupan las actividades según puestos de trabajo, personal y área respectiva. También la tercera dimensión de la primera variable tenemos a dirección, es así que según ETECÉ (2022) hace referencia a ejecutar las estrategias que se han planificado, guiándolo hacia las metas y objetivos, a través de motivación, liderazgo, y comunicación, entonces esto implica motivar al trabajador y mantener una comunicación fluida en línea con todas las áreas de la empresa, organización o institución, de esa manera establecer mecanismos de evaluación constante, etc.

Finalmente, la última dimensión tenemos a control, de la misma manera el autor ETECÉ (2022) menciona que se orienta a verificar tareas que tienen avance diario, que van de la mano con estrategias planificadas, de esa manera se optimizan las tomas de decisiones, se reorientan actividades, y se corrigen problemas o evalúan resultados. De esa manera medir los resultados te permite buscar mejoras continuas.

En cuanto a la segunda variable de esta tesis, que es **desempeño laboral**, para Sy, Corvo (2018) el desempeño laboral se define como una evaluación del personal que trabaja, en relación a si realiza bien sus deberes o no, tal como se le encomendó. Según Carranza (2020) cita a Edenred donde definen a la primera variable como evaluar al personal es indispensable en cuanto a mejorar el rendimiento y conseguir mejores resultados para la institución o empresa, no solo significa una buena calificación, sino es necesario identificar el perfil de cada uno de los integrantes del personal. Pág.8. Sum (2015) cita a Robins, Stephen & Coulter (2013) donde establece que desempeño laboral como el proceso que determina cuan exitosa ha sido toda una institución o empresa, también incluye al individuo o personal, o todo un proceso, en cuanto al logro de sus objetivos, metas y actividades que se encomendó. Entonces el desempeño da un alcance para el cumplimiento de metas extratélicas a nivel de cada individuo. Pág. 37.

Por otro lado Bautista et al. (2020) citan a Campbell et al (1990) donde señalan que la variable de desempeño laboral, hace referencia a actos y distintas conductas que sobresalen de un trabajador e impulsan el crecimiento de una organización o empresa a través de logros y metas trazados por la institución; además menciona a Milkovich &

Boudreau (1994) que la variable es considerada como un conjunto de características individuales, como capacidades, cualidades, habilidades, necesidades que interactúan en el trabajo, ya que estos pueden afectar los resultados y el curso que se da en las organizaciones.

Para ver el origen de la segunda variable podemos mencionar a Bautista, et al (2020) que hicieron una revisión de literatura para desempeño laboral y detallan que al inicio se utilizaba el término de descripción de puestos y con el paso del tiempo se ha vuelto en una herramienta para medir cómo funciona las áreas en una organización y en la actualidad el desempeño laboral es la pieza para el desarrollo y éxito. Se puede agregar también según Bautista, et al (2020) que la primera etapa fue a fines del siglo XIX que cita a Herrera (2016) donde enfatiza la importancia y méritos que se otorgaban a los oficiales en Estados Unidos surgiendo a necesidad de administrar y controlar el armamento para las guerras y organizar grupos, donde se tenía que designar a cada persona para un puesto, de acuerdo a las habilidades que mostraban.

Con lo mencionado en el párrafo anterior podemos mencionar al modelo teórico de Campbell donde Bautista, et al (2020) hablan de que surge a partir de las circunstancias que es medir el desempeño laboral como tal, considerado como uno de los pilares teóricos para medir la variable y ser un constructo multidimensional. Su finalidad es establecer componentes principales para ayudar a formular distintas estrategias que se direccionen al cumplimiento de objetivos.

Es por esto que el autor Bautista, et al (2020) cita a Campbell, et al (1993) en su investigación diciendo que desarrollaron y propusieron una taxonomía de 8 indicadores para medir el desempeño laboral los cuales son: el tipo de dominio de tareas específicas, habilidad de tareas no específicas (que están relacionadas a trabajos que no son esperadas por el empleador), capacidad del trabajador para hacer distintas tareas asignadas, tipo de comunicación escrita y oral, habilidades y talentos de los empleados para hablar en una audiencia de cualquier tipo o escribir; la disciplina propia de cada persona que engloba comportamientos no gratos en el ámbito de trabajo; su rendimiento en trabajo de equipo, como colabora y apoya en la meta; supervisión, que hace referencia a cómo influye en el desempeño de los subalternos cara a cara; y

finalmente administración, que se refiere a tipos de comportamiento direccionados a soluciones de problemas, organización de recursos e integración.

De acuerdo a todo lo expuesto podemos utilizar como dimensiones los siguientes aspectos: desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual. En la primera dimensión tenemos a desempeño de la tarea, los autores Bautista, et al (2020) los describen como que implican el logro de tareas y responsabilidades en el trabajo, contribuyendo directa o indirectamente al núcleo de la institución, estas actividades se dividen en dos tipos de comportamientos: vinculados al todo en servicios o productos que son propios de la organización, mientras que por otro lado este comportamiento comprende las actividades que actúa como soporte al equipo.

Para la segunda dimensión el autor Bautista, et al (2020) tenemos a comportamiento contraproducente, esta cita a Omar (2010) que describe como actos que se dan de manera voluntaria, la cual perjudican a las instituciones o individuos, advirtiendo tanto para el bienestar de la institución. Finalmente, para la tercera dimensión Bautista, et al (2020) señalan desempeño contextual, definiendo como comportamientos aleatorios por parte de los colaboradores, que superan a los que se esperan en su respectivo puesto de trabajo fomentando el mejor funcionamiento de la organización, estos comportamientos incluyen ayudar a los comportamientos de trabajo, ser voluntario para distintas tareas, además de defender y sacar cara por la organización.

Se puede agregar también, según Bizneo (2021), podemos considerar algunos aspectos como: **productividad y calidad**, que donde el colaborador se debe guiar por objetivos y cumplirlos. **Eficiencia**, donde indica que el colaborador entregue su trabajo a tiempo con los objetivos establecidos. **Presencia en el entorno laboral**, donde indica que el colaborador mantiene buena relación con las otras personas del equipo, así mismo el aspecto emocional es tomado en cuenta. **Actitud**, incide mucho en la productividad y el entorno de trabajo dentro de una organización. **Esfuerzo**, se puede medir en términos. **Trabajo en equipo**, como se desenvuelve con los demás colaboradores es la clave para un trabajo exitoso.

### III. METODOLOGÍA

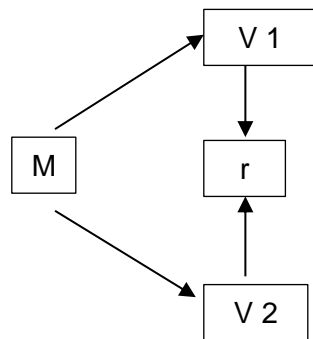
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de estudio

La presente investigación fue de tipo básico, ya que solo se dedicó a recolectar la información para poder constatar la hipótesis, aclarando que no se hizo ningún tipo de manipulación de variables. Según Pacherras (2020) manifestó en la conclusión de su investigación que cuando la gestión administrativa sigue todas las fases del proceso administrativo adecuadamente, lo mismo se obtendrá del desempeño laboral, eficientemente, o al revés.

##### Diseño de investigación

Diseño no experimental: Nivel descriptivo ya que se ejecutó el proceso estadístico del instrumento con la recolección de datos y lo describiremos, viéndose de manera natural los hechos, en su contexto real, de nivel correlacional y de corte transversal.



Donde:

- M** : 42 colaboradores
- V 1** : Gestión administrativa
- V 2** : Desempeño laboral
- r** : Relación de variables

### **3.2. Variables y operacionalización.**

#### **Variables:**

V1: Gestión Administrativa

V2: Desempeño laboral

Ver Operacionalización en anexos

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

#### **Población**

La población fue compuesta por 42 colaboradores de la GPSyDH de la MPAA 2022.

#### **Criterios de selección**

**Inclusión:** Conformada por todos los colaboradores de GPSyDH de la MPAA 2022 que accedieron con consentimiento propio a colaborar con los instrumentos de la presente investigación.

**Exclusión:** Estuvo conformada por los colaboradores de la GPSyDH de la MPAA 2022 que no dieron su consentimiento para la aplicar los instrumentos de investigación

#### **Muestra**

La muestra fue censal, según Claros (2018) porque se tomó la totalidad de todos los trabajadores para la muestra del estudio.

**Muestreo:** No aplica muestreo en el estudio, no probabilístico por intención.

**Unidad de análisis:** Un colaborador de la GPSyDH de la MPAA 2022.



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

#### **Técnica**

Se ha utilizado la técnica llamada encuesta, para recolectar los datos, de tal manera que facilita el recojo de información para obtener la información requerida y útil para esta investigación.

Seid & Abuiso (2019) citan a Archenti (2012) definiendo encuesta como se usan los cuestionarios estandarizados, indagando diversos temas de interés a un determinado grupo, en donde se puede aplicar de dos maneras con la participación del encuestador y sin la participación del encuestador.

Por otro lado, Question Pro (2022) hace referencia que la encuesta se utiliza para recopilar información o datos de un grupo determinado, para obtener información de distintos puntos de vista, acerca de un tema de interés.

#### **Instrumentos**

Según el INEE (2019) que citan a Casas et al (2003) de la ciudad de México, donde se menciona que el cuestionario sirve para obtener información de manera detallada y organizada, donde permitirá tener un panorama de las variables estudiadas, usualmente lo componen preguntas.

Se ha elaborado un instrumento, con el cuestionario detallado para recolectar los datos necesarios de la investigación. Donde Meneses (2016) menciona que este cuestionario es un tipo de instrumento estándar para recolectar datos durante el tiempo de la investigación de investigaciones cuantitativas, esta es una herramienta que plantea un grupo de preguntas a una muestra de personas, así comparar mediante estadísticas relaciones que se plantean en la investigación.

Es por eso que el cuestionario elaborado para la variable de este estudio, gestión administrativa, está constituido por 22 ítems, donde se dividen en 4 dimensiones y 5 opciones de respuesta a elegir, en escala de tipo Likert, donde 1 es nunca y 5 es

siempre. La dimensión de planificación cuenta con 7 puntos, la dimensión organización cuenta con 8 puntos, la dimensión dirección con 3 puntos y finalmente la dimensión control con 4 puntos. En donde se categorizará de acuerdo a 3 niveles: bajo, en un intervalo de 22-50; medio, en un intervalo de 51-80; y alto en un intervalo de 81 a 110.

De la misma manera para el cuestionario diseñado para la segunda variable desempeño laboral, está constituido por 27 ítems, donde se dividen en 3 dimensiones y 5 opciones de respuesta a elegir, en escala de tipo Likert, donde 1 es nunca y 5 es siempre. La dimensión de desempeño de la tarea con 12 puntos, la dimensión comportamiento contraproducente cuenta con 3 puntos, y por último la dimensión desempeño contextual con 12 puntos. En donde se categorizará de la siguiente manera: bajo, en un intervalo de 27-62; medio en un intervalo de 63-98 y finalmente alto en un intervalo de 99 – 135.

## Validez

Para comprobar la validez, en los instrumentos se obtuvo con el criterio de 3 expertos, donde aplicaron una ficha de validación, que tenían 10 criterios de evaluación con escala valorativa del 1 al 5, donde se indicó que los instrumentos elaborados tienen validez para aplicarla, que permitió comprobar los objetivos establecidos. Donde la calificación fue mayor que 41 para considerar válido el instrumento de cada variable.

**Tabla 1:**

*Validez*

<b>Variable</b>	<b>N.º</b>	<b>Experto o especialista</b>	<b>Promedio de validez</b>	<b>Opinión del experto</b>
<b>Gestión administrativa</b>	1	Metodólogo	49	Es aplicable
	2	Administrador	43	Es aplicable
	3	Abogado	47	Es aplicable
<b>Desempeño laboral</b>	1	Metodólogo	49	Es aplicable
	2	Administrador	46	Es aplicable

3	Abogado	46	Es aplicable
---	---------	----	--------------

**Fuente:** Elaboración propia

Los instrumentos, cuentan con dos cuestionarios, que fueron evaluados de acuerdo por tres expertos mencionados en la anterior tabla; quienes verificaron y revisaron la coherencia y congruencia de los indicadores para evaluar las variables de esta investigación. En cuanto a gestión administrativa, se obtuvo un resultado promedio de **46.73, representando el 92.6 % de concordancia entre jueces. Respecto a desempeño laboral, arrojó un promedio de 47, representando el 94 % de concordancia entre jueces;** lo que indica, que tienen alta validez; reuniendo todas las condiciones para aplicarlos.

### Confiabilidad

Duque, et al (2017) menciona que el método que se usó para evaluar el nivel de confiabilidad fue el Alpha de Cronbach, en donde se calculó a través de las estadísticas, donde se tuvo en cuenta los resultados deben encontrarse entre 0.7 y 0.1 para ser confiables.

### Análisis de confiabilidad de la variable: Gestión administrativa

**Tabla 2:**

*Confiabilidad de la Variable*

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>		
	N	%
Válidos	42	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	42	100,0
Total		

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración Propia

Número de preguntas 22

**Tabla 3**  
*Confiabilidad del número de preguntas*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.897	22

Fuente: Elaboración Propia

**Tabla 4**  
*Confiabilidad de variable*

**Análisis de confiabilidad de la variable: Desempeño laboral**

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>		
	N	%
Válidos	42	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	42	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración Propia

Número de preguntas 27

**Tabla 5**  
*Confiabilidad*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.912	27

Fuente: Elaboración Propia

### **3.5. Procedimientos**

Para iniciar con la investigación, se consultó a través de una solicitud de autorización a la GPSyDH de la MPAA en Yurimaguas, de la misma manera para autorizar la publicación de nombre de la entidad y publicación de los resultados. Después de la respuesta del Gerente de la institución, inmediatamente ellos hicieron el comunicado a sus colaboradores, que se realizará dicho estudio, así todos puedan participar y no hubiera ningún problema al momento de realizar la recolección de datos. Lo siguiente fue realizar la encuesta de manera mixta, a través de Google Formulario y la visita al centro laboral para realizar el cuestionario de manera personalizada, de esa manera aclarar algunas dudas que puedan surgir al momento de responder. Cada colaborador se tomó un aproximado de 10 minutos para responder. Finalmente, las respuestas se procesaron estadísticamente con el apoyo de Excel y el programa IBM SPSS Statistics, y de tal manera se interpretaron.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Toda información, se recopiló a través de los cuestionarios de cada variable, se procesó y analizaron con la ayuda de Excel primero, y posteriormente con el programa SPSS Statistics, donde se obtuvo el cálculo de porcentajes, pruebas de normalidad, niveles, que se pueden apreciar a través de tablas que se procesó, y las figuras de Excel. El cual permitió comprobar las hipótesis planteadas a un inicio.

### **3.7. Aspectos éticos**

En todo el proceso de investigación se ha mantenido la línea de cumplimiento de todos los aspectos éticos internacionales, en donde se realizó una investigación responsable, autónoma. De tal manera permitió que los participantes en el cuestionario tuvieran la libertad de responder y elegir libremente las respuestas. También se cumplió con cada detalle de la guía de investigación de la UCV y la guía de investigación de las normas APA.

## V. RESULTADOS

4.1. Determinar el nivel de gestión administrativa en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022.

**Tabla 6**  
*Nivel de gestión administrativa*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Alto</b>	<b>81 - 110</b>	<b>33</b>	<b>78.6%</b>
Medio	51 – 80	9	21.4%
Bajo	22 – 50	0	0.0%
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Colaboradores de la Gerencia de Programas Sociales y Desarrollo Humano

### **Interpretación**

Se observa en la tabla 6, el nivel de gestión administrativa en la GPSyDH, en donde el predominio en el nivel “Alto” con 78.6% (33), seguido del nivel “Medio” 21.4% (9) y finalmente “Bajo” 0.0%.

**4.2.** Determinar el nivel de desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022.

**Tabla 7**  
*Nivel de Desempeño laboral*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Alto</b>	<b>99 - 135</b>	<b>41</b>	<b>97.6%</b>
Medio	63 – 98	1	2.4%
Bajo	27 – 62	0	0.0%
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Colaboradores de la Gerencia de Programas Sociales y Desarrollo Humano

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 7, se tiene el nivel de las dimensiones del desempeño laboral en la GPSyDH, observándose predominio en el nivel “Alto” con 97.6% (41), seguido del nivel “Medio” 2.4% (1), y finalmente “Bajo” 0,0% (0).

**4.3.** Identificar el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la GPSyDH de la MPAA

**Tabla 8**

*Nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Planificación	<b>Alto</b>	<b>26 - 35</b>	<b>33</b>	<b>78.6%</b>
	Medio	16 – 25	9	21.4%
	Bajo	7 – 15	0	0.0%
	Total		42	100%
Organización	<b>Alto</b>	<b>29 – 40</b>	<b>31</b>	<b>73.8%</b>
	Medio	19 – 28	11	26.2%
	Bajo	8 – 18	0	0.0%
	Total		42	100%
Dirección	<b>Alto</b>	<b>11 – 15</b>	<b>38</b>	<b>90.5%</b>
	Medio	7 – 10	4	9.5%
	Bajo	3 – 6	0	0.0%
	Total		42	100%
Control	<b>Alto</b>	<b>15 – 20</b>	<b>38</b>	<b>90.5%</b>
	Medio	9 – 14	4	9.5%
	Bajo	4 – 8	0	0.0%
	Total		42	100%
Gestión Administrativa	<b>Alto</b>	<b>81 - 110</b>	<b>33</b>	<b>78.6%</b>
	Medio	51 – 80	9	21.4%
	Bajo	22 – 50	0	0.0%
	Total		42	100%
Desempeño laboral	<b>Alto</b>	<b>99 - 135</b>	<b>41</b>	<b>97.6%</b>
	Medio	63 – 98	1	2.4%
	Bajo	27 – 62	0	0.0%
	Total		42	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a Colaboradores de la Gerencia de Programas Sociales y Desarrollo Humano

**Interpretación**

Al observar la tabla 8, se tiene el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y la variable desempeño laboral que tiene la GPSyDH, desde la percepción de los trabajadores. En la dimensión planeación el nivel de “Alto” 78.6 % (33), la dimensión organización con nivel “Alto” 73.8% (31), la dimensión dirección con nivel “Alto” 90.5 % (38) y control con nivel “Alto” 90.5 % (38), obteniendo así en toda la variable Gestión



administrativa el nivel “Alto” 78.6% (33) y la variable Desempeño laboral el nivel “Alto” 97.6% (41).

**4.4:** Identificar la relación de las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral de la GPSyDH de la MPAA 2022.

### Prueba de normalidad

Se desarrolla esta prueba para definir si se usará una prueba paramétrica (Pearson) o no paramétrica (Spearman).

Ho: La información de la muestra proceden de una distribución normal

Ha: La información de la muestra no proceden de una distribución normal

### Regla de decisión

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor  $p < 0.05$ , se acepta Ha

Se ha usado la prueba de Shapiro Wilks, porque fueron 42 los colaboradores que contribuyeron con la investigación, con esta prueba definiremos, si los datos recopilados son de una distribución normal o no, se determinara otro método a utilizar en la prueba de hipótesis.

### Tabla 9

*Prueba de normalidad de las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,925	42	,009
Organización	,958	42	,120
Dirección	,861	42	<b>,000</b>
Control	,926	42	,009
Gestión	,962	42	,168
Administrativa			
Desempeño	,908	42	<b>,003</b>
Laboral			

*Fuente:* Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

## **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 9 anterior que refleja la prueba de normalidad de las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral, se ha usado la prueba de Shapiro Wilk en donde se obtuvieron los siguientes resultados. Dado que el valor de sig. = 0,005 para la dimensión planificación, 0,009 para Organización, 0,120 para Dirección, 0,000 y 0,009 para Control para la variable Gestión Administrativa y 0,168 para la variable Desempeño Laboral ( $p < 0,05$ ), se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , que indica que la muestra no tiene una distribución normal, por lo tanto, se aplicará la estadística no paramétrica, es decir, el Coeficiente de Correlación de Spearman.

**4.4:** Identificar la relación de las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral de la GPSyDH de la MPAA 2022.

### **Prueba de hipótesis:**

**$H_0$ :** No existe relación entre las dimensiones de gestión administrativa y el desempeño laboral

**$H_a$ :** Existe relación entre las dimensiones de gestión administrativa y el desempeño laboral

### **Nivel de significación:**

El nivel de significancia teórica es  $\alpha = 0,05$ , correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

### **Regla de decisión**

Si Valor  $p > 0.05$ , se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si Valor  $p < 0.05$ , se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

**Tabla 10***Correlación entre las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral*

		<b>Correlaciones</b>						
			Planificaci ón	Organizac ión	Direcció n	Control	Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,541**	,504**	,460**	,819**	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,001	,002	,000	,000
		N	42	42	42	42	42	42
Organización	de	Coeficiente de correlación	,541**	1,000	,470**	,719**	,852**	,628**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,002	,000	,000	,000
		N	42	42	42	42	42	42
Dirección	de	Coeficiente de correlación	,504**	,470**	1,000	,453**	,669**	,514**
		Sig. (bilateral)	,001	,002	.	,003	,000	,001
		N	42	42	42	42	42	42
Control	de	Coeficiente de correlación	,460**	,719**	,453**	1,000	,749**	,581**
		Sig. (bilateral)	,002	,000	,003	.	,000	,000
		N	42	42	42	42	42	42
Gestión Administrati va	de	Coeficiente de correlación	,819**	,852**	,669**	,749**	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	42	42	42	42	42	42
Desempeño Laboral	de	Coeficiente de correlación	,527**	,628**	,514**	,581**	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)						
		N						

Sig.	,000	,000	,001	,000	,000	.
(bilateral)						
N	42	42	42	42	42	42

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

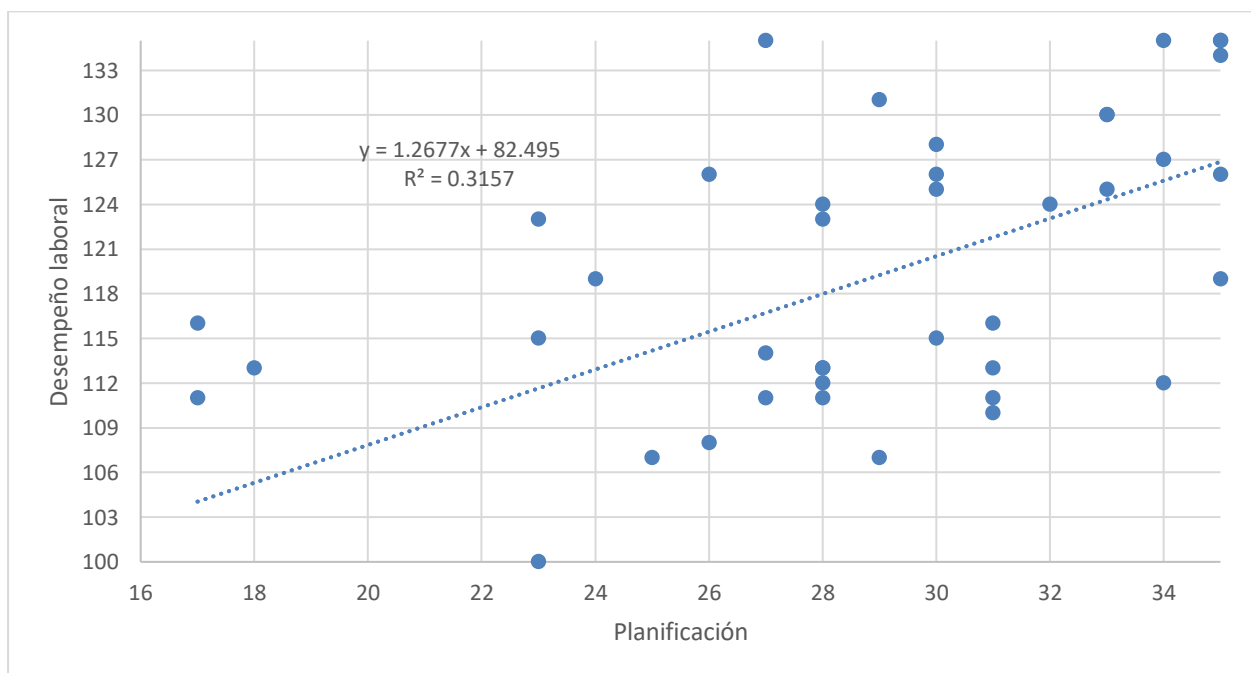
Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

### Interpretación:

Se muestra en la tabla 10 la correlación entre las dimensiones de la variable Gestión Administrativa y Desempeño laboral: dimensión planificación (Rho=0,527; p= 0,000), organización (Rho= 0,628; p=0.000), dirección (Rho=0,514; p= 0,000), control (Rho=0,581; p=0.000) y la variable desempeño laboral (Rho=1,000; p= 0,000); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: por lo tanto se puede decir que existe correlación **positiva alta y significativa** entre las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral.

### Figura 1

*Coficiente de determinación entre la dimensión planificación de gestión administrativa y desempeño laboral*



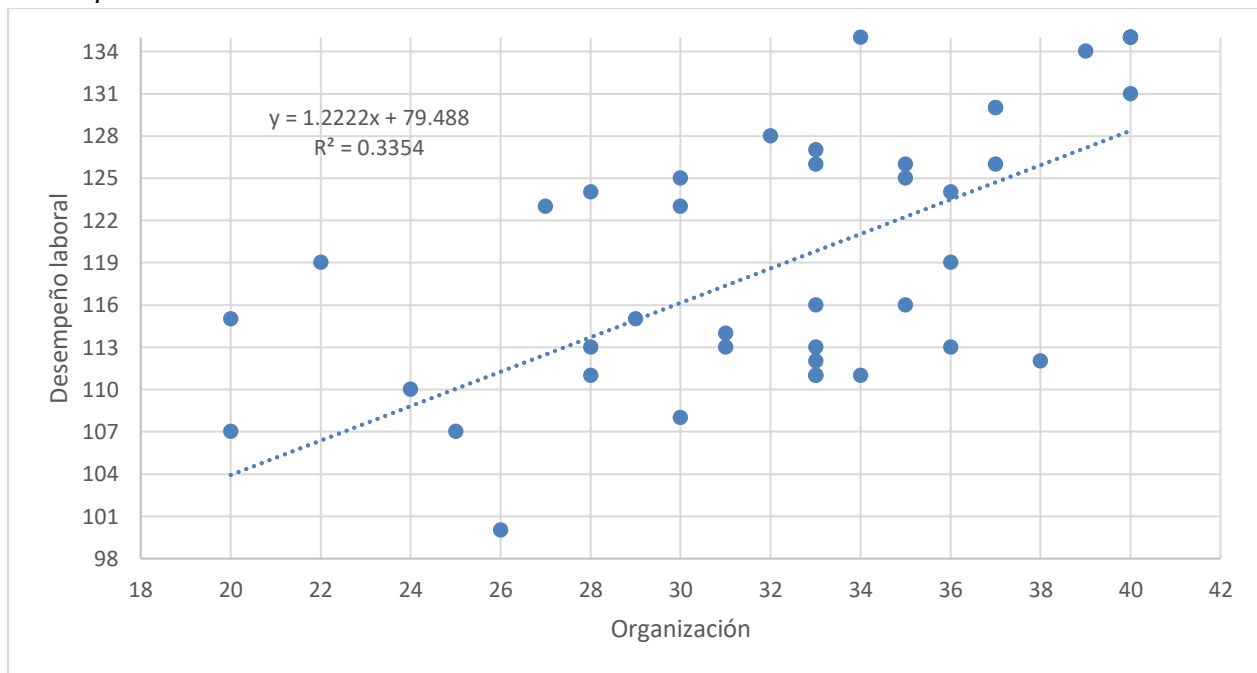
Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

## Interpretación

La figura 1 muestra que existe un valor de coeficiente de determinación entre la dimensión de planificación de gestión administrativa y desempeño laboral, es decir de  $R^2= 0.3157$  evidenciándose que el 31.57% del desempeño laboral es influenciada por la dimensión planificación.

## Figura 2

*Coefficiente de determinación entre la dimensión organización de gestión administrativa y desempeño laboral*



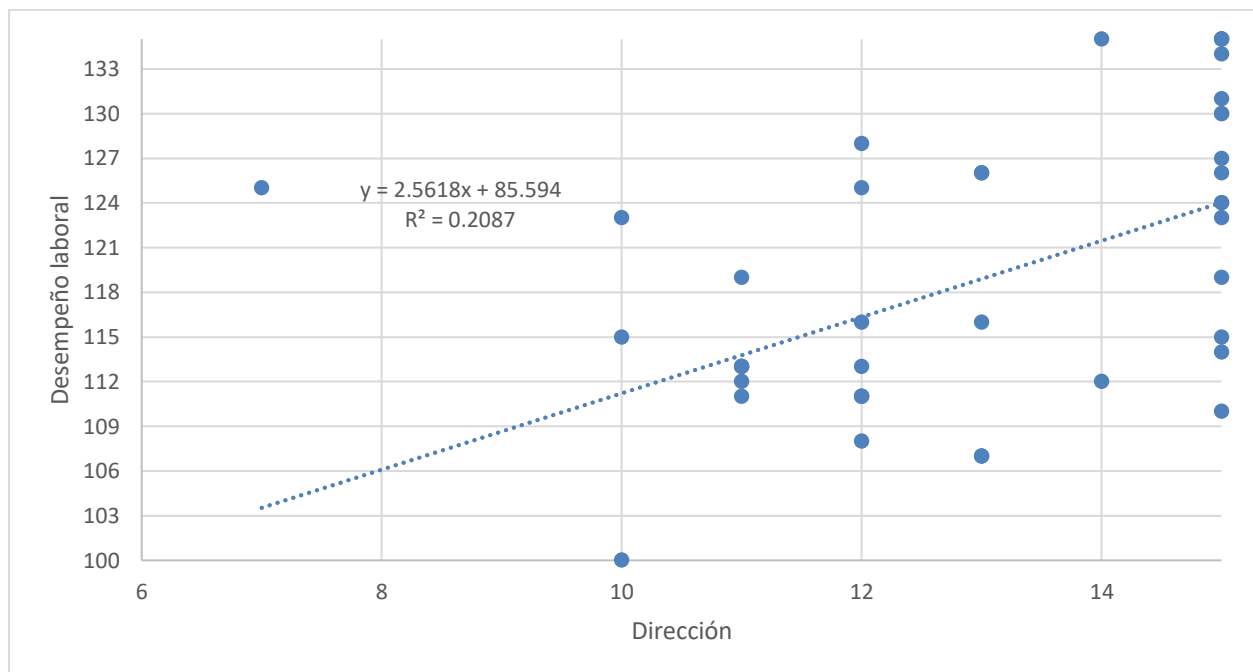
*Fuente:* Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

## Interpretación

De acuerdo a la figura 2 se puede observar que existe un coeficiente de determinación entre la dimensión organización de gestión administrativa y desempeño laboral con un valor de  $R^2= 0.3354$  evidenciándose que el 33.54% del desempeño laboral es influenciada por la dimensión organización.

### Figura 3

*Coefficiente de determinación entre la dimensión dirección de gestión administrativa y desempeño laboral*



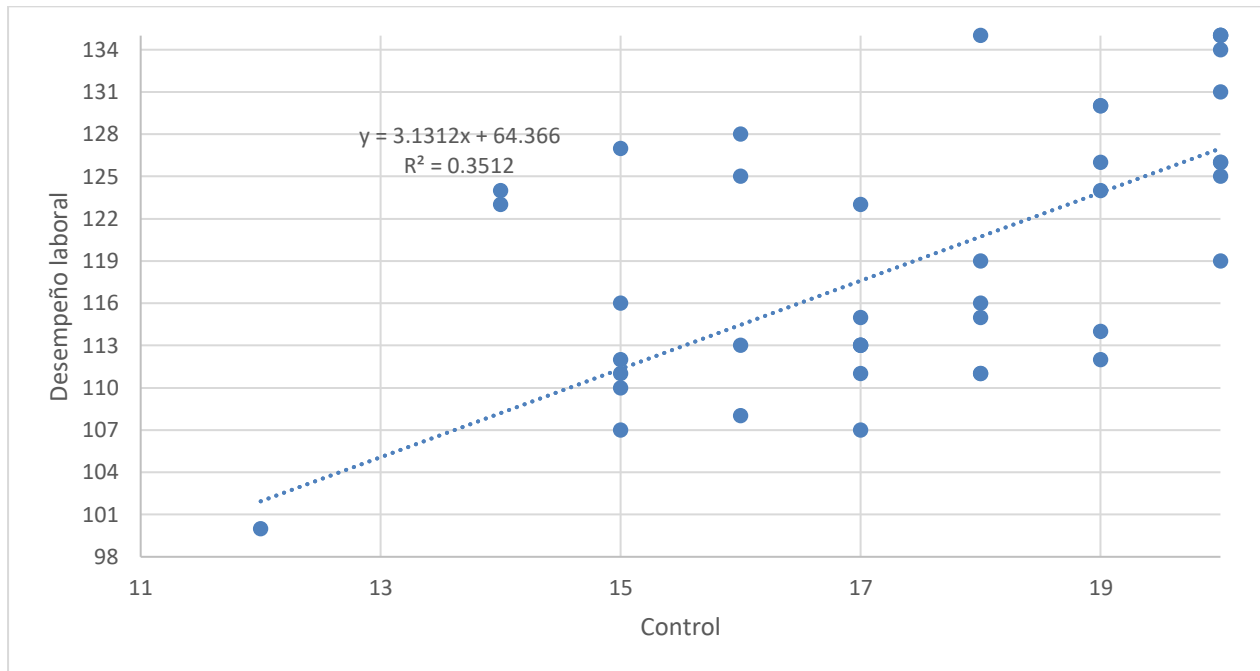
*Fuente:* Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

### Interpretación

También en la figura 3 se puede ver que existe un coeficiente de determinación entre la dimensión dirección de gestión administrativa y desempeño laboral con un valor de  $R^2 = 0.2087$  evidenciándose que el 20.87% del desempeño laboral es influenciada por la dimensión dirección.

## Figura 4

*Coefficiente de determinación entre la dimensión control de gestión administrativa y desempeño laboral*



*Fuente:* Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

## Interpretación

La figura 4 se puede observar que existe un coeficiente de determinación entre la dimensión control de gestión administrativa y desempeño laboral con un valor de  $R^2 = 0.3512$  evidenciándose que el 35.12% del desempeño laboral es influenciada por la dimensión control.

**4.5.** Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022.

**Tabla 11**

*Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

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

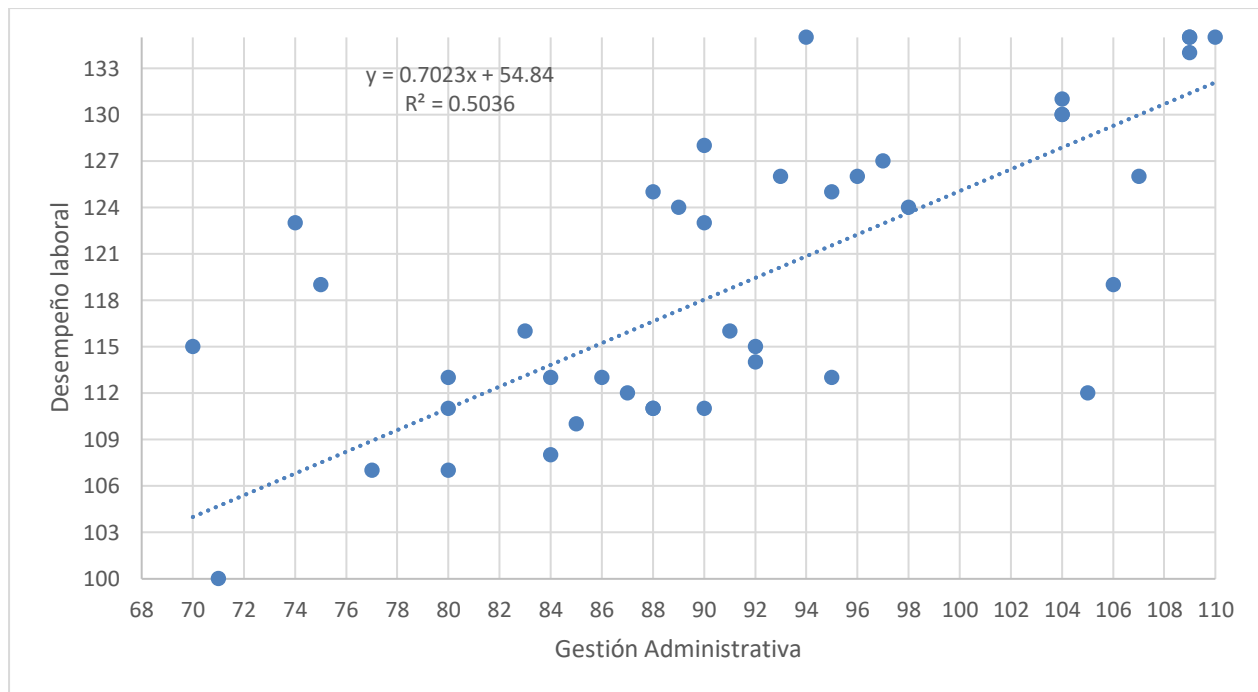
### **Interpretación**

La tabla 11 muestra de tal manera la correlación entre las variables gestión administrativa (Rho=0,719; p=0,000) y desempeño laboral (Rho=1,000; p=0,000); por lo tanto, se puede decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: entonces existe correlación **positiva alta y significativa** entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral.



**Figura 5**

*Coefficiente de determinación entre la gestión administrativa y desempeño laboral*



*Fuente:* Base de datos trabajado en SPSS versión 27.

### **Interpretación**

De acuerdo a la figura 5, permite ver que existe un número de coeficiente de determinación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral con un valor de  $R^2 = 0.5036$  evidenciándose que el 50,36% del desempeño laboral es influenciada por la gestión administrativa.

## V. DISCUSIÓN

Si hablamos de gestión administrativa, es necesario saber que se refiere a según Ruiz (2000) que determina también un conjunto de acciones en donde los jefes o directivos ejecutan las actividades siguiendo todas las fases del proceso administrativo. Por otro lado, si mencionamos desempeño laboral según Bautista et al. (2020) citan a Campbell et al (1990) donde señalan que el desempeño laboral, hace referencia a actos y conductas que sobresalen de un trabajador e impulsan a crecer a una organización o empresa a través de logros y metas trazados por la institución.

En cuanto a la discusión de resultados, tenemos que recapitular y trabajar en base a nuestro objetivo general que es determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral la GPSyDH de la MPAA 2022, entonces los contrastaremos con los antecedentes de este estudio para poder relacionarlas con nuestras variables y dimensiones.

Si hablamos del nivel de la gestión administrativa en la GPSyDH, se observó que predominio en el nivel “Alto” con 78.6%, seguido del nivel “Medio” 21.4% y finalmente “Bajo” 0.0%. Además, se observa el nivel de del desempeño laboral en la GPSyDH, observándose predominio en el nivel “Alto” con 97.6%, seguido del nivel “Medio” 2.4%, y finalmente “Bajo” 0,0%.

Para el primer objetivo de nivel de gestión administrativa, lo podemos comparar y contrastar con Barreiro et al (2018) donde se observó que, si se mejora el desempeño de los recursos públicos, el control interno que engloban la gestión administrativa, estos reforzaran los sistemas administrativos que se vincula a ejecuciones, rendiciones de cuenta, aprobaciones, formulaciones, procesos, en donde de la misma manera se podría hacer en la institución estudiada.

Entonces se puede contrastar con Angulo et al (2021) donde obtuvo de sus resultados estadísticos que el nivel de influencia positivo que tiene la antigüedad, el

salario, y el nivel académico sobre la variable desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones en el sector público del Perú. Donde se puede dar a entender que estos factores también pueden influir sobre el desempeño de cualquier trabajador.

Para obtener la relación entre las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral se demuestra que realizando la prueba de normalidad con Shapiro- Wilk en IBM SPSS Statistics, dado que el valor de sig. = 0,005 para la dimensión planificación, 0,009 para Organización, 0,120 para Dirección, 0,000 y 0,009 para Control para la variable Gestión Administrativa y 0,168 para la variable Desempeño Laboral ( $p < 0,05$ ), por lo tanto se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , donde indica que la muestra no tiene una distribución normal, es decir, aplicaremos la estadística no paramétrica, llamado el Coeficiente de Correlación de Spearman.

Entonces se comprobó la hipótesis, a través de IBM SPSS Statistics con el Coeficiente de Correlación de Spearman, y los resultados fueron los siguientes: dimensión planificación (Rho=0,527;  $p = 0,000$ ), organización (Rho= 0,628;  $p=0.000$ ), dirección (Rho=0,514;  $p= 0,000$ ), control (Rho=0,581;  $p=0.000$ ) y la variable desempeño laboral (Rho=1,000;  $p= 0,000$ ); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: entonces existe correlación positiva alta y significativa entre las dimensiones de gestión administrativa y la variable desempeño laboral.

Asimismo, se comprobó en las hipótesis específicas del estudio de Fernandez (2021) la relación positiva y significativa de las dimensiones de gestión administrativa con desempeño laboral, obteniendo en la correlación de Pearson de 0.736 y 0.795. agregando también que los niveles de las dos variables son aceptables.

Entonces para tener mayor seguridad se obtuvo el coeficiente de determinación de todas las dimensiones de gestión administrativa con la variable desempeño laboral. Los resultados fueron los siguientes: planificación, tiene un coeficiente de determinación de 0.3157 evidenciándose que el 31.57% del desempeño laboral es influenciada por la dimensión planificación; organización tiene por valor de coeficiente de determinación de 0.3354 evidenciándose que el 33.54% del desempeño laboral

es influenciada por la dimensión organización; dirección, tiene un coeficiente de determinación de 0.2087 evidenciándose que el 20.87% del desempeño laboral es influenciada por la dimensión dirección y finalmente control, que tiene un coeficiente de determinación de 0.3512 evidenciándose que el 35.12% del desempeño laboral es influenciada por la dimensión control. De tal manera viendo la influencia de las dimensiones sobre el desempeño laboral.

Esto se contrasta con el estudio de Moreno (2018) que realizó una investigación en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, analizando la relación de las dos variables de nuestro estudio. Obteniendo una correlación positiva muy alta con  $r=0.8779$  entre las variables, con un coeficiente de determinación de 0,7707, 77,07% del desempeño laboral se ve influenciado por la gestión administrativa.

De acuerdo al objetivo general, se obtuvo que la variable gestión administrativa ( $Rho=0,719$ ;  $p=0,000$ ) predominando el nivel Alto con un 78.6% y desempeño laboral ( $Rho=1,000$ ;  $p=0,000$ ), resaltando el nivel Alto con un 97.6%, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: entonces existe correlación positiva alta y significativa entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral. Comprobándose de tal manera la hipótesis general. Donde se muestra que existe un coeficiente de determinación de 0.5036 y se evidencia que el 50,36% del desempeño laboral es influenciada por la gestión administrativa.

Esto se contrasta con el estudio de Fernández (2021) quien elaboro una investigación con 28 docentes en una institución educativa observando la relación entre las mismas variables de este estudio. Así se comprueba que la gestión administrativa influye de manera positiva y significativa en el desempeño laboral de la población de estudio, porque según sus estadísticas se obtuvo una correlación significativa de  $r=0.8334$  para su hipótesis general, comprobando una alta relación significativa entre las variables de estudio.

De tal manera que Gonzales et al (2020) en su estudio concluyó que los procesos administrativos de dicha empresa carecen de precisión técnica y científica, entonces

esta limita la gestión administrativa, y por ende todos los objetivos y metas organizacionales.

En la GPSyDH se puede decir que la mayoría de los trabajadores conocen los procesos administrativos, de manera técnica y científica, entonces esto permite que todo el trabajo de la gestión fluya y se realice de manera adecuada en la institución, entonces se pueden cumplir con las metas.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe correlación **positiva alta y significativa** entre las variables gestión administrativa ( $Rho=0,719$ ;  $p=0,000$ ) y desempeño laboral ( $Rho=1,000$ ;  $p=0,000$ ), evidenciándose que el 50,36% del desempeño laboral es influenciada por la gestión administrativa. Al gerente y todo el equipo encargado se recomienda, actualizar el MOF y dar conocimiento a todos los trabajadores de la institución, de tal manera que todos estén enterados del trabajo que se realizará, asimismo ser más estrictos con respecto a la contratación de personal y el cumplimiento del perfil de puesto.
- 6.2. El nivel de la gestión administrativa en la GPSyDH, es predominantemente el nivel alto con 78.6%, seguido del nivel medio 21.4% y finalmente bajo 0.0%., de lo cual se infiere que se está realizando el trabajo desde la planificación para cumplir con los objetivos, metas a tiempo.
- 6.3. El nivel del desempeño laboral en la GPSyDH, observándose predominio en el nivel alto con 97.6%, seguido del nivel medio 2.4%, y finalmente bajo 0,0%, de lo cual se infiere que los colaboradores están realizando y cumpliendo con todo lo encomendado con respecto a su trabajo, siguiendo las pautas. A la gerencia de GPSyDH los aspectos de la dimensión de organización.
- 6.4. El nivel de las dimensiones de la gestión administrativa que tiene la GPSyDH, desde la percepción de los trabajadores. En la dimensión planeación el nivel de Alto 78.6 %, la dimensión organización con nivel Alto 73.8%, la dimensión dirección con nivel alto 90.5 % y control con nivel alto 90.5 %, obteniendo así en toda la variable Gestión administrativa el nivel alto 78.6% y la variable Desempeño laboral el nivel alto 97.6%.
- 6.5. Existe correlación positiva alta y significativa entre las dimensiones de gestión administrativa y la variable desempeño laboral que se muestran de la siguiente manera en cada dimensión de la primer variable: planificación ( $Rho=0,527$ ;  $p=0,000$ ), evidenciándose que el 31.57% del desempeño laboral es influenciada por la dimensión planificación; organización ( $Rho=0,628$ ;  $p=0,000$ ), evidenciándose que el 33.54% del desempeño laboral es influenciada por la dimensión organización; dirección ( $Rho=0,514$ ;  $p=0,000$ ), evidenciándose que el 20.87% del desempeño laboral es influenciada por la dimensión dirección y finalmente control

(Rho=0,581; p=0.000) evidenciándose que el 35.12% del desempeño laboral es influenciada por la dimensión control y la variable desempeño laboral (Rho=1,000; p= 0,000).

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Al alcalde y su equipo de trabajo mantener los canales de comunicación con sus trabajadores, y de la misma manera el trabajo en equipo.
- 7.2. Al gerente y todo el equipo encargado se recomienda, actualizar el MOF y dar conocimiento a todos los trabajadores de la institución, de tal manera que todos estén enterados del trabajo que se realizará, asimismo ser más estrictos con respecto a la contratación de personal y el cumplimiento del perfil de puesto.
- 7.3. Al personal, deben ser puntuales al iniciar y entregar cualquier trabajo encomendado, siempre mostrando buena actitud al momento de desempeñar su trabajo.
- 7.4. Al órgano de control tomar más precauciones con respecto a las evaluaciones del desempeño.
- 7.5. A la gerencia de GPSyDH los aspectos de la dimensión de organización.

## REFERENCIAS

- Angulo, M., et al. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26 (95), 629-641. Recuperado de <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>
- Abiuso & Seid (2019). *La técnica de encuesta: Características y aplicaciones*. Argentina. Recuperado de <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Aranibar & Flores. (2022). A look at administrative management and labor conflicts in Latin America. *SPECIALUSIS UGDYMAS*. Recuperado de <https://www.sumc.lt/index.php/se/article/view/605/496>
- Barreriro, I. et al. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Revista Dominio de las Ciencias*, Vol.4, núm. 4. Pp. 206-240. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Bautista, R. et al. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor agregado*. Vol. 27, Núm 1, Pp 109-121. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/348144181\\_El\\_desempeno\\_laboral\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_teorica](https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica)
- Bermúdez, R. (2017). La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas. *Revista Quipukamayoc*. Vol. 25, Núm. 47. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/13801>
- Bizneo. (2021). Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo. (Blog). España. Recuperado de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Cesuma. (2022). Características del proceso de toma de decisiones en una organización. (Blog). Mexico. Recuperado de <https://www.cesuma.mx/blog/caracteristicas-del-proceso-de-toma-de-decisiones-en-una-organizacion.html>
- Chiang, M. (2015). Análisis de la satisfacción y el Desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano. Concepción- Chile. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>



- Claros, C. (2018). Muestra Censal o poblacional. (Blog). Recuperado de <https://es.scribd.com/document/391608311/Muestra-Censal-o-Poblacional>
- Duque, et al. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista mktDescubre-ESPOCH FADE*. Núm. 10, Diciembre 2017. Pp.37-48. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Etecé. (2022). Gestión administrativa. (Blog). Recuperado de <https://concepto.de/gestion-administrativa/#:~:text=o%20%E2%80%9CFODA%E2%80%9D.-,Organizaci%C3%B3n,y%20alcanzar%20los%20objetivos%20planificados.>
- European Commission. (s.f). Calidad de la Administración Pública. [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_quality-public-administration\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_quality-public-administration_es.pdf)
- Fernandez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID 2019. *Revista Economía y Negocios*, Vol.3, Núm.1, abril-setiembre, pp 47-62. Arequipa. Perú. Recuperado de <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1041/1153>
- García, H. (2021). Alcances del nuevo sistema “tipo para la evaluación del desempeño laboral” (acuerdo 565 de 2016), de los servidores públicos de carrera administrativa, en el marco del desarrollo organizacional. *Revista Jurídica Mario Alario D´Filippo*, 9(17), 33–42. <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.9-num.17-2017-1541>
- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., & Verdezoto, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Guartán, A; Torres, K; & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. (Versión PDF). Quito – Ecuador. Recuperado de [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/139](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/139)
- INEE. (2019). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. Mexico. Recuperado de <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>

- Mendoza, V. & Moreira, J. (2021). Procesos de gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. POCAIP. FIPCAEC (Edición 25) Vol. 6, Núm. 3 Abril – Junio 2021. Pp. 608-620. Recuperado de [https://www.academia.edu/47889929/Procesos de Gest%C3%B3n Administrativa a un recorrido desde su origen Administrative Management Processes a journey from its origin Processos de Gest%C3%A3o Administrativa uma jornada desde suas origens](https://www.academia.edu/47889929/Procesos_de_Gesti%C3%B3n_Administrativa_a_un_recorrido_desde_su_origen_Administrative_Management_Processes_a_journey_from_its_origin_Processos_de_Gest%C3%A3o_Administrativa_uma_jornada_desde_suas_origens)
- Meneses, J. (2016). El cuestionario. Universitat Oberta de Catalunya. España. Recuperado de <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Moreno, D. (2018). Gestión administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo-Tarapoto – Perú. Recuperado de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_a58aa22a40dde52c961088a7eb17f238](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_a58aa22a40dde52c961088a7eb17f238)
- OCDE. (2019). La integridad Pública en América Latina y El Caribe 2018-2019. De Gobiernos Reactivos a Estados Proactivos. <https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-latina-caribe-2018-2019.pdf>
- Quiroa, M. (2021). Planeación administrativa. (Blog). Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/planeacion-administrativa.html>
- Question Pro (2020). What is a survey. (Blog). Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/surveys/>

# **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>V1: Gestión Administrativa</b>	(Ruiz, 2000) que determina también un conjunto de acciones en donde los jefes o directivos ejecutan las actividades siguiendo todas las fases del proceso administrativo, de la misma manera: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.	Se define como el cumplimiento de todas las fases del proceso administrativo, indicado en las dimensiones, midiéndolas a través de un cuestionario aplicado a los colaboradores de la institución.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización Institucional</li> <li>• Desempeño Institucional</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Atención a los temas</li> </ul>	
<b>V2: Desempeño laboral</b>	(Bautista et al. , 2020) citan a Campbell et al (1990) donde señalan que el desempeño laboral, hace referencia a acciones y conductas sobresalientes de un trabajador e impulsan el crecimiento de una organización o empresa a través de logros y metas trazados por la institución.	Este se establece con exactitud cuando se ha cumplido las metas, objetivos, encargado, se puede medir en el individuo, a nivel de proyecto, o meta. Donde se medirá a través de un cuestionario aplicado a los colaboradores de la institución.	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro de tareas</li> <li>• Responsabilidad de trabajo</li> <li>• Productividad y calidad</li> <li>• Eficiencia</li> </ul>	Ordinal
			Comportamiento contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actos deliberados de manera voluntaria</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	
			Desempeño Contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia en el entorno laboral</li> <li>• Actitud</li> <li>• Esfuerzo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo Humano, Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Técnica e Instrumentos</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> PE1: ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022? PE2: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022? PE3: ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022? PE4: ¿Cuál es la relación de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Conocer el nivel de gestión administrativa en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022.</p> <p>OE2: Evaluar el nivel de desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022.</p> <p>OE3: Identificar el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre relación la gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: El nivel de gestión administrativa en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022, es alto.</p> <p>H2: El nivel de desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022, es alto</p> <p>H3: El nivel de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022, es alto</p> <p>H4: Existe relación significativa entre las dimensiones de gestión administrativa en la</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica que se utilizará es encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> El instrumento que se utilizará es cuestionario</p>

	OE4: Analizar la relación de las dimensiones de la gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022.	Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022												
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>												
<p><b>Diseño:</b> Diseño no experimental</p> <p><b>Dónde:</b></p> <p><b>M:</b> 42 colaboradores  <b>V1:</b> Gestión Administrativa</p> <p><b>O2:</b> Desempeño laboral  <b>r:</b> Relación</p>	<p><b>Población</b>  La población estará conformada por 42 colaboradores de la Gerencia de programas sociales y desarrollo humano de la Municipalidad provincial de Alto Amazonas, 2022.</p> <p><b>Muestra</b>  La muestra será censal, ya que se tomará al total de la población para la muestra de estudio.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th><b>Variables</b></th> <th><b>Dimensiones</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Gestión Administrativa</td> <td>Planeación</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Desempeño laboral</td> <td>Desempeño de la tarea</td> </tr> <tr> <td>Comportamiento contraproducente</td> </tr> <tr> <td>Desempeño Contextual</td> </tr> </tbody> </table>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	Gestión Administrativa	Planeación	Organización	Dirección	Control	Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Comportamiento contraproducente	Desempeño Contextual	
<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>													
Gestión Administrativa	Planeación													
	Organización													
	Dirección													
	Control													
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea													
	Comportamiento contraproducente													
	Desempeño Contextual													

**Anexo 3: Cuestionario 1- Gestión administrativa**  
**Ficha de recolección de datos: Gestión administrativa**

**INDICACIONES:** La recolección de datos se realizará a los colaboradores en la Gerencia de programas sociales y desarrollo Humano, Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022

**NOTA:** Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde:

1. NUNCA	2. CASI	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	---------	------------	-----------------	------------

N°	ITEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN</b>						
01	¿Se realiza proceso de planeación donde labora?					
02	¿Se planifica los recursos para alcanzar las metas y objetivos?					
03	¿Se realizan capacitaciones al personal sobre los procedimientos para mejorar?					
04	¿Las metas se cumplen de acuerdo al presupuesto asignado?					
05	¿Se han definido objetivos en su respectiva área de trabajo?					
06	¿Se toma las decisiones de priorizar que acciones estratégicas tendrán presupuesto?					
07	¿Se identifican necesidades y brechas para asignarle recursos?					
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>						
08	¿La institución cuenta con Manual de Organización y función (MOF)?					
09	¿Se conoce el contenido del (MOF)?					
10	¿Se cumple con todo lo diseñado y planificado en el MOF?					
11	¿Se ha implementado la gestión por procesos?					
12	¿El personal es adecuado para el puesto encargado?					
13	¿Se respalda a los equipos de trabajo cuando toman decisiones en las metas de los objetivos?					
14	¿Se promueve la motivación del personal para alcanzar las metas y objetivos propuestos?					
15	¿Existe confiabilidad en el resultado de sus labores?					
<b>DIMENSIÓN: DIRECCIÓN</b>						
16	¿Se tiene una adecuada relación entre los colaboradores de la gerencia?					
17	¿Las vías de comunicación son adecuadas para la gerencia?					
18	¿Las vías de comunicación son efectivas para la gerencia?					

<b>DIMENSIÓN: CONTROL</b>						
19	¿Se evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					
20	¿La entidad cuenta con un órgano de control?					
21	¿Se verifican el desarrollo de las actividades planificadas?					
22	¿Se verifican el registro de cumplimiento de normas?					

Fuente: Elaboración propia



**Anexo 4: Cuestionario 2 – Desempeño laboral**  
**Ficha de recolección de datos: Desempeño Laboral**

**INDICACIONES:** La recolección de datos se realizará a los colaboradores en la Gerencia de programas sociales y desarrollo Humano, Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022

**NOTA:** Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde:

1. NUNCA	2. CASI	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE
----------	---------	------------	-----------------	------------

N°	ITEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>						
01	¿Desarrolla sus tareas asignadas?					
02	¿Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?					
03	¿Realiza actividades fuera de las que se le encomiendan en su área?					
04	¿Tiene habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?					
05	¿Los colaboradores asumen con responsabilidad su trabajo?					
06	¿Los trabajadores son responsables en todas las actividades encomendadas?					
07	¿Cumple con los procedimientos establecidos según las normas?					
08	¿Los trabajos se cumplen efectivamente en los plazos indicados?					
09	¿Observa que los colaboradores cumplen con los objetivos planificados optimizando los recursos?					
10	¿Muestra creatividad en sus labores diarias?					
11	¿Se permite la toma de decisiones en el desempeño laboral?					
12	¿Se acepta aportes de los demás para la mejora institucional?					
<b>DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCTENTE</b>						
13	¿En su ámbito laboral fluye el respeto entre sus compañeros?					
14	¿Existe un ambiente laboral agradable en su área de trabajo?					
15	¿Existe cooperación entre los compañeros de su centro de trabajo?					
<b>DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>						
16	¿Es puntual al iniciar su trabajo?					
17	¿Trabaja con honestidad y respeto?					

18	¿Existe una buena organización para la distribución del trabajo?					
19	¿Se encuentra conforme con las condiciones de su trabajo?					
20	¿Muestran deseos de mejoras laborales?					
21	¿Se busca resultados positivos para la gerencia?					
22	¿Se siente valorado por el desempeño de sus funciones?					
23	¿Se reconoce el esfuerzo desarrollado para metas y objetivos?					
24	¿Se brinda estabilidad laboral en el desempeño de las funciones?					
25	¿Se promueven actividades de integración entre el personal?					
26	¿Considera que se realiza un trabajo articulado entre los trabajadores de la gerencia?					
27	¿Se promueven las actividades para trabajo en equipo?					

Fuente: Elaboración Propia

## Anexo 5: Validación de los instrumentos de investigación



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Héctor Manuel Suárez Ríos  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: **Gestión Administrativa**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Xiomy Olenka Salazar Diaz

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Gestión Administrativa</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión Administrativa</b>					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Gestión Administrativa</b>					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión Administrativa</b>					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							<b>49</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 02 de junio de 2022

  
 ING. HECTOR MANUEL SUÁREZ RÍOS  
 Doctor en Gestión Pública  
 y Gobernabilidad  
 DNI N° 18067785

## Anexo 6: Validación de los instrumentos de investigación

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Sindy B. Cabrera Pezo  
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial del Dorado  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: GESTIÓN ADMINISTRATIVA  
 Autor (s) del instrumento (s) : Xiomy Olenka Salazar Diaz

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable GESTIÓN ADMINISTRATIVA, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: GESTIÓN ADMINISTRATIVA				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.			X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Yurimaguas, 03 de junio de 2022

  
 .....  
 Ab. SINDY B. Cabrera Pezo  
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA  
 C.A.D.M. N° 1210

## Anexo 7: Validación de los instrumentos de investigación

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Mery Alexandra Flores Isuiza  
 Institución donde labora : Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: GESTIÓN ADMINISTRATIVA  
 Autor (s) del instrumento (s) : Xiomy Olenka Salazar Diaz

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable GESTIÓN ADMINISTRATIVA, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: GESTIÓN ADMINISTRATIVA				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Yurimaguas, 03 de junio de 2022

  
 Lic. Mery A. Flores Isuiza  
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

## Anexo 8: Validación de los instrumentos de investigación



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Héctor Manuel Suárez Ríos  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: **Desempeño Laboral**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Xiomy Olenka Salazar Díaz

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable <b>Desempeño Laboral</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Desempeño Laboral</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Desempeño Laboral</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>49</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 02 de junio de 2022

  
 ING. HÉCTOR MANUEL SUÁREZ RÍOS  
 Doctor en Gestión Pública  
 y Gobernabilidad  
 DNI N° 18067785

## Anexo 9: Validación de los instrumentos de investigación

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Mery Alexandra Flores Isuiza  
 Institución donde labora : Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas  
 Especialidad : Magister en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: DESEMPEÑO LABORAL  
 Autor (s) del instrumento (s) : Xiomy Olenka Salazar Diaz

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable DESEMPEÑO LABORAL, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: DESEMPEÑO LABORAL					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Yurimaguas, 03 de junio de 2022

  
 Lic. Mery A. Flores Isuiza  
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

## Anexo 10: Validación de los instrumentos de investigación

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Sindy B. Cabrera Pezo  
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial del Dorado  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: DESEMPEÑO LABORAL  
 Autor (s) del instrumento (s) : Xiomy Olenka Salazar Diaz

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable DESEMPEÑO LABORAL, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: DESEMPEÑO LABORAL					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Yurimaguas, 03 de junio de 2022

Abg. Sindy B. Cabrera Pezo  
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA  
 C.A.D.M. N° 1210



## Anexo 11:Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ALTO AMAZONAS  
Gerencia de Programas Sociales y Desarrollo Humano  
YURIMAGUAS

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

Yurimaguas, 17 de mayo del 2022.

CARTA N° 001 -2022-GPSyDH-MPAA

Señora:  
XIOMY OLENKA SALAZAR DIAZ  
ESTUDIANTE MAESTRÍA DE GESTIÓN PÚBLICA - UCV  
Presente.

**ASUNTO** : COMUNICA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN DE TESIS MAESTRÍA EN LA GPSyDH.  
**REFERENCIA:** SOLICITO AUTORIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS DE MAESTRÍA de fecha 10 de mayo del 2022.

Me es grato dirigirme a Usted y comunicarle lo siguiente que esta Gerencia de Programa y Desarrollo Humano de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas ha Autorizado a su persona la realización de su Tesis denominada "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Gerencia de Programas Sociales y Desarrollo Humano de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2022 y poder así realizar las visitas a todas las áreas y personal de nuestra Gerencia.

Agradeciendo su participación en vuestro trabajo.

Atentamente,



Correo : gerenciasocial.muniasa@gmail.com / Telf.: 910-610517 / 954786466  
Dirección: Calle José Riera N° 119 - Yurimaguas

**M.P.A.A.** | Plaza de Armas N° 112 - 114  
Yurimaguas - Loreto - Perú  
Telf. 065 - 326 208  
www.altamazonas.gob.pe

## Anexo 12: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

#### Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20177662446
Municipalidad Provincial de Alto Amazonas- Gerencia de Programas Sociales y Desarrollo Humano	
Nombre del Titular o Representante legal:	HUGO ARAUJO DEL AGUILA
Nombres y Apellidos	DNI:
MIGUEL ANGEL ESPINOZA ORDINOLA	80336821

#### Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de programas sociales y desarrollo Humano, Municipalidad provincial de Alto Amazonas 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Xiomy Olenka Salazar Diaz	70655512

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

Lugar y Fecha: Yurimaguas 16 de mayo del 2022

Firma: \_\_\_\_\_

ING. MIGUEL ANGEL ESPINOZA ORDINOLA  
GERENTE DE PROGRAMAS SOCIALES Y DESARROLLO HUMANO

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

### Anexo 13: Base de datos estadísticos: Gestión Administrativa

V1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																
MUESTRA	PREGUNTAS																															
	D1: PLANIFICACIÓN							PUNTAJE D1	NIVEL D1	D2: ORGANIZACIÓN							PUNTAJE D2	NIVEL D2	D3: DIRECCION			PUNTAJE D3	NIVEL D3	D4: CONTROL				PUNTAJE D4	NIVEL D4	PUNTAJE TOTAL	NIVEL TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7			P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14			P15	P16	P17			P18	P19	P20	P21					P22
1	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	4	3	5	5	5	5	37	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	20	Alto	107	Alto
2	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	20	Alto	110	Alto
3	5	5	4	4	5	5	5	33	Alto	5	5	5	4	4	4	4	4	35	Alto	2	3	2	7	Medio	5	5	5	5	20	Alto	95	Alto
4	4	4	4	3	4	4	4	27	Alto	5	5	3	3	3	5	5	4	33	Alto	4	4	4	12	Alto	5	5	4	4	18	Alto	90	Alto
5	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	4	5	5	5	5	5	5	39	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	20	Alto	109	Alto
6	5	5	4	4	5	4	4	31	Alto	5	4	4	4	4	5	5	5	36	Alto	3	4	4	11	Alto	4	5	4	4	17	Alto	95	Alto
7	3	3	2	3	4	4	4	23	Medio	5	3	2	1	3	4	4	4	26	Medio	4	3	3	10	Medio	2	5	3	2	12	Medio	71	Medio
8	5	5	5	5	5	5	4	34	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	20	Alto	109	Alto
9	3	3	1	4	5	4	3	23	Medio	5	5	5	1	2	3	3	3	27	Medio	4	3	3	10	Medio	3	5	3	3	14	Medio	74	Medio
10	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	4	5	5	14	Alto	5	5	5	5	20	Alto	109	Alto
11	3	4	5	5	5	5	4	31	Alto	3	3	3	3	3	3	5	5	28	Medio	3	5	3	11	Alto	4	5	4	5	18	Alto	88	Alto
12	3	5	4	2	5	4	4	27	Alto	5	3	3	4	5	5	5	4	34	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	4	4	18	Alto	94	Alto
13	3	3	2	4	3	2	2	19	Medio	4	4	4	4	2	4	3	2	27	Medio	3	4	4	11	Alto	4	4	4	2	14	Medio	71	Medio
14	5	5	5	4	5	5	4	33	Alto	5	3	4	5	5	5	5	5	37	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	4	19	Alto	104	Alto
15	5	5	5	4	5	5	4	33	Alto	5	3	4	5	5	5	5	5	37	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	4	19	Alto	104	Alto
16	4	5	5	5	5	5	5	34	Alto	1	3	4	5	5	5	5	5	33	Alto	5	5	5	15	Alto	5	1	4	5	15	Alto	97	Alto
17	3	5	5	3	4	4	5	29	Alto	2	1	2	1	3	3	4	4	20	Medio	5	4	4	13	Alto	3	3	5	4	15	Alto	77	Medio
18	3	4	4	4	4	3	4	26	Alto	3	3	3	4	5	4	4	4	30	Alto	4	4	4	12	Alto	4	4	4	4	16	Alto	84	Alto
19	4	5	4	4	5	5	4	31	Alto	4	4	4	4	4	4	5	4	33	Alto	4	4	4	12	Alto	4	3	4	4	15	Alto	91	Alto
20	5	5	5	4	5	5	5	34	Alto	5	5	5	4	5	5	4	5	38	Alto	5	5	4	14	Alto	4	5	5	5	19	Alto	105	Alto
21	4	5	4	3	5	3	4	28	Alto	4	1	5	3	3	5	4	3	28	Medio	4	3	4	11	Alto	5	3	4	5	17	Alto	84	Alto
22	5	5	4	4	4	4	4	30	Alto	5	4	4	4	4	4	4	4	33	Alto	4	5	4	13	Alto	5	5	5	5	20	Alto	96	Alto
23	3	5	5	5	4	4	5	31	Alto	1	3	1	3	4	4	5	3	24	Medio	5	5	5	15	Alto	4	3	4	4	15	Alto	85	Alto
24	3	5	3	4	4	4	5	28	Alto	5	4	4	4	3	4	5	4	33	Alto	4	4	4	12	Alto	3	5	4	3	15	Alto	88	Alto

25	5	5	3	5	5	3	3	29	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	20	Alto	104	Alto
26	5	4	4	2	5	3	5	28	Alto	5	3	4	4	5	5	5	5	5	36	Alto	5	5	5	15	Alto	4	5	5	5	19	Alto	98	Alto
27	4	5	4	4	5	4	1	27	Alto	3	3	3	3	4	5	5	5	5	31	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	4	19	Alto	92	Alto
28	5	5	3	4	5	5	3	30	Alto	5	4	3	4	3	4	5	4	4	32	Alto	4	4	4	12	Alto	4	5	3	4	16	Alto	90	Alto
29	3	3	3	2	2	2	2	17	Medio	5	5	4	3	5	4	4	5	5	35	Alto	4	5	4	13	Alto	3	5	5	5	18	Alto	83	Alto
30	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	2	5	5	4	4	36	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	20	Alto	106	Alto
31	3	4	3	3	5	3	3	24	Medio	4	2	1	3	4	1	3	4	4	22	Medio	5	3	3	11	Alto	3	5	5	5	18	Alto	75	Medio
32	3	4	3	3	4	3	3	23	Medio	4	2	1	3	3	1	3	3	3	20	Medio	4	3	3	10	Medio	3	4	5	5	17	Alto	70	Medio
33	3	3	3	2	2	2	2	17	Medio	5	5	4	3	4	4	4	5	5	34	Alto	4	4	4	12	Alto	3	5	4	5	17	Alto	80	Medio
34	4	3	3	2	2	2	2	18	Medio	4	4	4	3	5	4	4	5	5	33	Alto	4	4	4	12	Alto	3	5	4	5	17	Alto	80	Medio
35	5	5	3	4	5	5	3	30	Alto	5	4	3	4	2	3	5	4	4	30	Alto	4	4	4	12	Alto	4	5	3	4	16	Alto	88	Alto
36	4	5	4	4	5	4	4	30	Alto	3	3	3	3	3	4	5	5	5	29	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	4	4	18	Alto	92	Alto
37	4	4	3	4	4	3	4	26	Alto	5	3	3	4	5	5	5	5	5	35	Alto	5	4	4	13	Alto	4	5	5	5	19	Alto	93	Alto
38	5	5	3	4	5	3	3	28	Alto	3	3	4	4	4	4	4	4	4	30	Alto	5	5	5	15	Alto	4	5	4	4	17	Alto	90	Alto
39	4	4	3	4	4	4	5	28	Alto	5	4	4	4	3	4	5	4	4	33	Alto	4	3	4	11	Alto	3	5	4	3	15	Alto	87	Alto
40	3	5	5	5	5	4	5	32	Alto	3	3	3	3	4	4	5	3	3	28	Medio	5	5	5	15	Alto	3	3	4	4	14	Medio	89	Alto
41	4	5	4	3	5	3	4	28	Alto	4	5	3	3	4	5	4	3	3	31	Alto	4	3	4	11	Alto	5	3	4	4	16	Alto	86	Alto
42	4	4	3	3	4	4	3	25	Medio	3	2	2	3	3	4	4	4	4	25	Medio	4	5	4	13	Alto	4	5	4	4	17	Alto	80	Medio

Fuente: Elaboración Propia

## Anexo 14: Base de datos estadísticos: Desempeño laboral

V2: DESEMPEÑO LABORAL																																			
MUESTRA	PREGUNTAS																											PUNTAJE TOTAL	NIVEL TOTAL						
	D1: DESEMPEÑO DE LA TAREA												PUNTAJE D1	NIVEL D1	D2: COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCTENTE			PUNTAJE D2	NIVEL D2	D3: DESEMPEÑO CONTEXTUAL											PUNTAJE D3	NIVEL D3			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12			P13	P14	P15			P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23			P24			P25	P26	P27
1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	56	Alto	5	5	5	15	Alto	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	55	Alto	126	Alto
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	135	Alto
3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58	Alto	3	5	5	13	Alto	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	54	Alto	125	Alto	
4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	48	Alto	4	4	4	12	Alto	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	52	Alto	112	Alto
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	134	Alto	
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	Alto	4	4	4	12	Alto	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	51	Alto	113	Alto
7	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	4	48	Alto	4	5	4	13	Alto	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	39	Medio	100	Alto	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	135	Alto	
9	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	50	Alto	123	Alto
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	135	Alto	
11	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	52	Alto	5	5	3	13	Alto	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	46	Alto	111	Alto
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	135	Alto	
13	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	30	Medio	2	4	4	10	Medio	3	4	3	2	5	5	3	3	4	2	2	2	38	Medio	78	Medio
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	57	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	58	Alto	130	Alto
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	57	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	58	Alto	130	Alto
16	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	52	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	127	Alto	
17	5	4	4	2	5	4	3	5	3	5	3	2	45	Alto	5	4	4	13	Alto	5	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	3	49	Alto	107	Alto
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	Alto	4	4	4	12	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Alto	109	Alto	
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	Alto	5	5	4	14	Alto	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	53	Alto	116	Alto	
20	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	51	Alto	5	5	5	15	Alto	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	46	Alto	112	Alto	
21	5	5	4	3	5	3	4	5	4	5	3	5	51	Alto	4	5	5	14	Alto	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	49	Alto	114	Alto
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	52	Alto	126	Alto	

23	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	50	Alto	5	4	3	12	Alto	3	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	49	Alto	111	Alto
24	5	3	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	50	Alto	5	5	5	15	Alto	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	48	Alto	113	Alto
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	56	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	Alto	131	Alto
26	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	55	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	54	Alto	124	Alto
27	5	5	3	3	5	5	4	3	3	3	3	5	47	Alto	5	5	4	14	Alto	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	53	Alto	114	Alto
28	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	54	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	Alto	128	Alto
29	5	3	4	3	5	5	4	5	5	3	2	5	49	Alto	5	4	5	14	Alto	5	5	5	4	5	5	3	3	5	3	5	5	53	Alto	116	Alto
30	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	52	Alto	4	5	3	12	Alto	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	56	Alto	120	Alto
31	5	5	3	4	3	3	4	5	5	4	5	4	50	Alto	5	4	5	14	Alto	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	55	Alto	119	Alto
32	5	5	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	49	Alto	5	4	5	14	Alto	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	52	Alto	115	Alto
33	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	2	4	47	Alto	5	4	5	14	Alto	5	5	5	3	5	5	3	3	4	3	4	5	50	Alto	111	Alto
34	5	3	4	4	5	5	4	5	5	3	2	4	49	Alto	5	4	4	13	Alto	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	5	51	Alto	113	Alto
35	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	54	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	56	Alto	125	Alto
36	5	5	3	3	5	5	4	3	3	3	3	5	47	Alto	5	5	4	14	Alto	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	54	Alto	115	Alto
37	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	56	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	55	Alto	126	Alto	
38	5	5	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	51	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	57	Alto	123	Alto
39	5	3	3	4	5	5	5	3	3	5	4	4	49	Alto	5	5	5	15	Alto	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	49	Alto	113	Alto
40	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	55	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	54	Alto	124	Alto
41	5	5	4	3	5	3	4	4	4	5	3	5	50	Alto	4	5	5	14	Alto	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	49	Alto	113	Alto
42	5	5	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	47	Alto	4	4	4	12	Alto	4	5	4	3	5	5	3	4	2	4	4	5	48	Alto	107	Alto

Fuente: Elaboración Propia

