

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores
de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022**

TESIS

para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública

Autora: Claudia Lucia Herrera Ruiz

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores
de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Severino Apolinar Risco Zapata (Presidente)

Dr. Pablo esteban Marticorena Landauro (Secretario)

Mg. Ghenkis Amilcar Ezcurra Zavaleta (Vocal)

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores
de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022**

**Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es original en
su contenido y forma**

Bach. Claudia Lucia Herrera Ruiz (Autora)

Dr. Gílder Murga Fernández (Asesor)

Tumbes, 2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA SUSTENTACION DE INFORME FINAL DE TESIS

En Tumbes, siendo las trece horas con quince minutos del día veinticinco (25) de octubre del dos mil veintitrés, se reunieron mediante la modalidad virtual por la plataforma Google meet, los miembros del jurado conformado con la RESOLUCIÓN N° 221-2023/UNTUMBES- EPG-D, del 21 de abril de 2023: Dr. Severino Apolinar Risco Zapata (presidente), Pablo Esteban Marticorena Landauro (Secretario), el Mg. Ghenkis Almícar Ezcurra Zavaleta (Vocal) y el Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández (vocal y asesor), se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JACINTO, 2022", para optar el grado académico de MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA, presentado por la:

Maestranda: CLAUDIA LUCIA HERRERA RUIZ

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación de los miembros del jurado, según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la: Maestranda, aprobada con calificativo de **BUENA**.

En consecuencia, queda apta, para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el estatuto, Reglamento

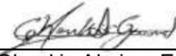
General, Reglamento general de grados títulos y reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes

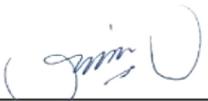
Siendo las 14 horas, del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de Público asistente.

Tumbes, 30 de octubre de 2023


Dr. Severino Apolinar Risco
Zapata
DNI N° 00219860
ORCID N° 0000-0002-2683-4105
Presidente


Dr. Pablo Esteban Marticorena
Landauro
DNI N° 41608920
ORCID N° 0000-0003-2672-7171
Secretario


Mg. Ghenkis Almícar Ezcurra
Zavaleta
DNI N° 18118539
ORCID N° 0000-0003-0562-8262
Vocal


Dr. Gilmer Murga Fernández
DNI N° 07700664
ORCID N° 0000-0003-3937-2613
Aseso

D.r.
Jurado de Tesis (03)
Asesor
Interesado
Coasesor (es)
Archivo (Director EPG)

REPORTE TURNITIN

Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022

por Claudia Lucia Herrera Ruiz

Dr. Gilmer Murga Fernandez

Cód. ORCID: 0000-0003-3937-2613



Fecha de entrega: 09-nov-2023 07:39p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2194678604

Nombre del archivo: TESIS_CLAUDIA_HERRERA.pdf (1.43M)

Total de palabras: 19872

Total de caracteres: 102776

Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.icte.ejercito.mil.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
10	revistas.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Carola Calabuig Tormo. "Agenda 21 local y gobernanza democrática para el desarrollo humano sostenible: bases para una gestión orientada al proceso.", Universitat Politecnica de Valencia, 2008 Publicación	<1 %
12	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
14	"Proceso de mejora educativa, en las áreas de "Liderazgo transformacional y soft managment", en un equipo directivo de un colegio particular subvencionado en la Región Metropolitana de Chile : (Intervención educativa)", Pontificia Universidad Catolica de Chile, 2021 Publicación	<1 %
15	#N/A. "Actualización del PMR del Distrito de San Jacinto 2015-IGA0012607", O.M. N° 010-2015/MDSJ/ALC, 2020 Publicación	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

Dr. Gilmer Murga Fernandez

Cód. ORCID: 0000-0003-3937-2613

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Gilmer Murga Fernandez', enclosed within a hand-drawn blue oval.

DEDICATORIA

Primero agradecer a Dios por haber permitido llegar a esta etapa, a mis padres por inculcarme en sus buenos valores, en los estudios en poder superarme cada día para lograr mis objetivos planificados, a mi hermano por ser el ejemplo a seguir, por brindarme sus consejos y enseñanzas.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ix
INDICE GENERAL.....	x
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE ANEXOS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	20
III. METODOLOGÍA.....	41
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.....	41
3.2. Población y muestra.....	42
Tabla 1: Población de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.	42
Tabla 2.....	45
Evaluación del cuestionario por expertos.....	45
Tabla 3: Interpretación del coeficiente de confiabilidad (Corral, 2010).....	45
Tabla 4.....	¡Error! Marcador no definido.
<i>Grado de relación según coeficiente de correlación (Montes et al., 2021).....</i>	46
IV. RESULTADOS Y DISCUSION.....	48
5. CONCLUSIONES.....	58
7. BIBLIOGRAFÍA.....	60
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	66
Anexo 2: Operacionalización de Variables.....	72
Anexo 3. Instrumento 1.....	74
Anexo 4. Instrumento 2.....	79
Anexo 6. Matriz de base de datos.....	91
Anexo 7. Confiabilidad estadística.....	93

INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1:Población de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto..	42
Tabla 2: Evaluación del cuestionario por expertos	45
Tabla 3: Interpretación del coeficiente de confiabilidad (Corral, 2010).....	45
Tabla 4:Grado de relación según coeficiente de correlación (Montes et al., 2021)	46
Tabla 5: Prueba de normalidad de los datos	48
<i>Tabla 6: Grado de asociación de las variables.....</i>	<i>50</i>
Tabla 7: Nivel de dependencia de planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral.....	52
Tabla 8: Grado de reciprocidad de organización de la gestión administrativa y desempeño laboral.....	54
Tabla 9: Nivel de correspondencia de dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral.....	55
Tabla 10: Grado de asociación de control de la gestión administrativa y desempeño laboral.....	57

INDICE DE ANEXOS

	Página
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	66
Anexo 2: Operacionalización de Variables.....	72
Anexo 3. Instrumento 1	74
Anexo 4: Instrumento 2	79
Anexo 5: Matriz de base de datos	91
Anexo 6: Confiabilidad estadística	93

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar el grado de asociación de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo, con nivel descriptiva con corte transversal. La población estuvo constituida por 45 trabajadores. Se les aplicó 02 instrumentos con cuestionarios de 24 preguntas para la variable gestión administrativa y 18 preguntas para la variable desempeño laboral, los mismos fueron validados por juicio de expertos en la materia, con un nivel de fiabilidad alfa de 0,919 muy alta. Los datos se recogieron a través de la técnica de la encuesta. La relación entre variables se encontró a través del coeficiente estadístico no paramétrico rho de Spearman, concluyendo el grado de asociación de gestión administrativa y desempeño laboral, no fue revelador, obteniendo un valor del coeficiente r de Pearson = 0,138 (p -valor 0,365 > 0,05); indicativo, que al mejorar la gestión administrativa favorece positiva y medianamente al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Jacinto, 2022. el grado de asociación entre las variables no es significativo, es decir la gestión administrativa incide positiva y medianamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022

Palabras clave: Control, eficiencia, planificación, productividad.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the degree of association between administrative management and work performance of the workers of the District Municipality of San Jacinto, 2022. The research had a quantitative approach, with a descriptive level with a cross section. The population was made up of 45 workers. 02 instruments were applied with questionnaires of 24 questions for the administrative management variable and 18 questions for the job performance variable, they were validated by the judgment of experts in the field, with a very high alpha reliability level of 0.919. The data was collected through the survey technique. The relationship between variables was found through the non-parametric statistical coefficient Spearman's rho, concluding the degree of association of administrative management and job performance, was not revealing, obtaining a value of the Pearson r coefficient = 0.138 (p-value 0.365 > 0 .05); indicative, that by improving administrative management it positively and moderately favors the work performance of the workers of the Municipality of San Jacinto, 2022. The degree of association between the variables is not significant, that is, administrative management has a positive and moderate impact on the work performance of the workers of the District Municipality of San Jacinto, 2022.

Keywords: Control, efficiency, planning, productivity.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa en las diversas entidades estatales y privadas, se ha debilitado a causa de los efectos que generó la COVID-19, en la sociedad; en todos los países del mundo se paralizó el sector económico, se incrementó el accionar del sector salud, por lo que las organizaciones por ser parte del problema adoptaron decisiones de solución y disminuyeron los trámites burocráticos (Córdova et al., 2022). Que comprende actividades para el resultado de metas y los objetivos determinados para así poder obtener un buen desempeño laboral ejecutadas en la organización, dirección, control y planeación.

En la actualidad, la gestión administrativa es muy importante, ya que es fundamental en una organización por su rol que cumple y eso conlleva al desarrollo de toda una organización. Por ende, al ser un factor muy importante para las áreas administrativas se tiene que llevar un buen control y conocimiento por parte de las personas que laboran en dicha organización, depende de ellos que vienen cumpliendo esta responsabilidad de llevar adelante la gestión administrativa, no tienen que errar. Es responsabilidad de ellos el destino de dichas organizaciones. Es muy importante el control y la evaluación permanente de estas áreas administrativas, el personal tiene que estar capacitado y que estén actualizados día a día a través de capacitaciones y/o charlas para que puedan enfrentar, desarrollar bien su rol, estén pendiente de lo que sucede, lo que falta, lo que sobra, financiero, logístico y entre otras cosas.

El desempeño laboral es la calidad del servicio o trabajo que brinda un empleado dentro de una organización, sus competencias profesionales, sus habilidades, conocimientos, experiencias que contribuyen a lograr los resultados obtenidos dentro de la organización.

Chiavenato (2007), plantea que, el desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados; específicamente, las personas originan una conducta laboral que los incita colectivamente a lograr resultados de forma ecuánime en la

disposición económica, social y ambiental, conducentes al bienestar del conjunto de beneficio con quienes interactúa la organización.

El estudio de la gestión administrativa y el desempeño laboral es muy importante a la hora de analizar la entidad, su aplicación a cualquier organización será más capaz de enfrentar o anticipar cambios rápidos y tendrá una mejor ventaja competitiva, lo que conducirá a una mejor posición del gobierno local. Como lo reporta Córdova et al. (2022), que en la organización a ciertas secciones les falta fortalecer algunos aspectos para que se desarrolle óptimamente; acerca del control, si se práctica de modo integró, sin embargo las evaluaciones a los empleados feedback no se toman en cuenta, recomendándose que se aplique el y la autoevaluación de los trabajadores; lo que sirvió para conocer las dificultades que sufrió la gestión administrativa hacia sus empleados, de tal manera que permitió dar las recomendaciones pertinentes para optimizar el ejercicio edil y beneficiar a la comunidad trabajadora; y, por ende a contribuir a nuevas investigaciones. Es por eso centrar mi interés por indagar sobre la gestión administrativa y como viene afectando al desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de San Jacinto.

En el Perú, para que el Estado funcione mejor, se ha transferido competencias a favor de gobierno subnacionales como gobiernos regionales y locales, que promueven el desarrollo y la economía regional y local, fomentan las inversiones, actividades y servicios públicos de su responsabilidad ejerciendo una serie de funciones específicas con autonomía política, económica y administrativa (SERVIR, 2021). El gobierno local o municipal, es la estructura básica de la organización y ejercicio del poder político y administrativa; y, realiza actos de gobierno con sujeción al ordenamiento jurídico nacional, en los últimos años se ha intentado reformas o modernización de la gestión pública en respuesta a la preocupación creciente de conseguir la eficacia pública, la búsqueda de la calidad de la prestación de los servicios y el pensar más en el ciudadano.

El debate de la gestión pública municipal se caracteriza por la insatisfacción y el descontento de sus acciones, tanto políticos como ciudadanos, e incluso por los mismos servidores públicos, criticada como improvisada, demasiado lenta, burocrática, demasiado alejada de las necesidades de las personas, con alto grado

de corrupción, de mala calidad, en sus servicios públicos, sin capacidad de gasto teniendo los recursos financieros necesarios y derroche de recursos financieros (Álvarez, 2011).

En este proceso, la secretaria de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, orienta su actuación en establecer estándares, ejercer puntos de control administrativo basado en la simplificación administrativa, calidad de las regulaciones, un gobierno abierto, coordinación interinstitucional, estructura, organización y funcionamiento a la mejora de la productividad. En ese contexto la gestión actual de la municipalidad de San Jacinto, cumple y aplica los instrumentos de gestión tales como Plan de Desarrollo Concertado, Plan Operativo Anual y de su organización como el Manual de Organización y Funciones (MOF), Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), inadecuados a la realidad.

La gestión administrativa municipal, para Luna & Luna (2021), es hoy un factor clave en el desarrollo de las instituciones, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en las actividades administrativas internas de las municipalidades, un estudio reciente, realizado por Romero (2022), trató determinar la implicancia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto,

La municipalidad distrital de San Jacinto no es la excepción, con limitaciones y deficiencias en la gestión administrativa para brindar los servicios públicos a los ciudadanos, impuntualidad por parte de los trabajadores y quejas de los usuarios. Adicionalmente, la existencia de conflictos en las diferentes áreas y desorganización; que se refleja en el Portal de Estado Peruano, en el año 2022, ha alcanzado un avance de ejecución de 74,33% y en el primer trimestre del 2022, alcanzo 14.05% del PIM; estos factores están estrechamente articulados a la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores, que deben ser tratados científicamente y establecer el grado de asociación gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores, que implique mejorar la gestión administrativa con el esfuerzo de las autoridades y trabajadores ediles en San Jacinto, para beneficio de la ciudadanía.

Esta investigación buscó responder principalmente a la interrogante: ¿Qué grado de asociación existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022? y, particularmente en la solución de las preguntas: ¿Cuál es nivel de dependencia de la dimensión planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto?; ¿Cuál es el grado de reciprocidad de la dimensión organización de la gestión administrativas y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto?; ¿Qué nivel de correspondencia de la dimensión dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto?; y, ¿Cuál es el grado de asociación de la dimensión control de la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto?.

El estudio se ejecutó por su trascendencia teórica, porque trata de comprender la situación actual en base a la gestión administrativa de una entidad o institución en lo que abarcó un trabajo diario en relación al desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de San Jacinto, con el fin de conocer sus principales problemas que puede atravesar esta entidad, ayudó a proporcionar soluciones prácticas que orienten su buen desempeño; en el aspecto práctico, porque, los resultados obtenidos, enriquecerán a los trabajadores de la municipalidad Distrital de San Jacinto para que puedan lograr una buena gestión administrativa y por ende un desempeño optimizado, así como en su productividad; y, metodológicamente, por el análisis metodológico y técnico de la colección de datos y la comprobación de hipótesis en para obtener un resultado absoluto del estudio.

El propósito fundamental de la investigación fue determinar el grado de asociación de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022; y, con especial dedicación en Determinar el nivel de dependencia de la dimensión planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto.

Se formularon solución a priori al problema de investigación, fundamentalmente que, el grado de asociación es o no significativo entre la gestión administrativa y

desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022; en un segundo nivel de respuesta, el nivel de dependencia es o no significativo de planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

Asumiendo que la gestión administrativa es el grupo de actividades que se realiza para dirigir una empresa a través de una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos (Rojas, 2020); y, puede ser entendida como un proceso de planificación, organización, dirección y control, será medida con la opinión de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto a 24 ítems con una escala de Likert, según el puntaje obtenido se calificará e como alto, medio y bajo.

Adoptando la definición de desempeño laboral, como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (Chayacaña & Ancco, 2021); y, comprende las dimensiones productividad, conocimiento del trabajo y habilidades y destrezas, será examinado según las respuestas brindadas por los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto, en el cuestionario de 16 preguntas en escala de Likert y ubicándolos en las categorías alto, medio y bajo, según el puntaje obtenido.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

En la actualidad la comunidad científica aborda la gestión administrativa, de diferentes corrientes y enfoques, fundamentalmente la Teoría General de la Administración, que es el campo de conocimiento humano, según Chiavenato (2006),

Se ocupa del estudio de la administración en general, sin importar donde se aplique, ya sea en organizaciones lucrativas (empresas) o no lucrativas; estudia la administración de las organizaciones; proponiendo desarrollar la habilidad conceptual sin dejar de lado las habilidades humanas y técnicas; pretende desarrollar la capacidad de pensar, de definir situaciones organizacionales complejas, y de diagnosticar y plantear soluciones e innovaciones en la organización, mostrando un efecto acumulativo y paulatinamente comprensivo de las diversas teorías con sus contribuciones y enfoques. El estudio de las organizaciones y empresas desde el punto de vista de la interacción e interdependencia de las seis variables principales (tareas, estructura, persona, tecnología, ambiente y competitividad); el comportamiento de esos componentes es sistemático y complejo: cada uno influye en los otros y experimenta la influencia de éstos.

Asimismo, Teoría del Stakeholders o de los grupos de interés, como lo señala Fernández & Bajo (2012), el concepto de Stakeholders significa “el que mantiene una apuesta”; en el castellano sería “el que tiene en su poder una parte alícuota de una empresa”; Edward Freeman (1984), quien sistematiza y delinea una manera de aproximarse a los Stakeholders que puede dar como resultado final, toda una teoría de la empresa y la gestión. Así mismo, indican que el aspecto descriptivo de la teoría vendría a explicar y dar cuenta de la naturaleza de las operaciones de la empresa; los rasgos característicos de la teoría. Definiendo a los stakeholders como cualquier individuo o grupo de interés que pueda afectar o ser afectado por

la consecución de los objetivos empresariales; en segundo lugar, la dirección estratégica para alcanzar los objetivos de los accionistas sino de un amplio abanico de interesados; expresado en que el objetivo de la gestión y la razón profunda de ser de la empresa, con una constante y dinámica interrelación entre la empresa, la gestión empresarial, la dimensión moral y la acción directiva; la empresa debe ser entendida y conceptualizada como un conjunto de Stakeholders en red que interactúan entre sí de manera constante y dinámica, esta se encarga del estudio de la gestión empresarial, asumiendo que es el corazón de esta teoría de empresa y de gestión.

Una visión jerárquica y estructuralista, la brinda la Teoría clásica de Henri Fayol, esta teoría se diferencia por el énfasis en la estructura y las funciones para alcanzar la eficiencia, su máximo exponente es Henri Fayol con su obra "Administración industrielle et générale", publicada en París en 1916; que para Cueva et al. (2019), parte de un enfoque sintético, global y universal de la empresa; iniciando la concepción anatómica (estructura) y fisiológico (funciones) de la organización. Señalando que cada empresa cuenta con seis áreas funcionales básicas: administración, operaciones, comercial, financiera, de seguridad y contable. Los postulados de la teoría son: el enfoque normativo y prescriptivo, que se refiere a las funciones del administrador y los principios generales; la administración como ciencia, porque es organizada y metódica; visualiza la un conjunto de partes y su interrelación, es decir como estructura; con división trabajo y una jerarquía vertical; en esa línea, una direccionalidad o unidad de mando, centralista y escalar, en continua coordinación en la organización y división de tareas; y, finalmente, el establecimiento de órganos de línea y autoridad.

De la palabra Gestión Administrativa, se define Gestión, como vocablo proveniente del latín, siendo acepciones, la de administrar, dirección, gestión y/o actividad calificada, en busca de objetivos y medios; conceptualizando a la gestión administrativa como la administración profesionales, para atender a las necesidades de servicios a la sociedad, de forma eficaz y eficiente (Luna & Luna, 2021).

Otras definiciones de diferentes puntos de vista se presentan a continuación:

Es el conjunto de capacidad, conocimiento, actitudes que se obtienen y a la vez adquieren las personas con el transcurso del tiempo, es decir con la experiencia y la responsabilidad para capacitarse y aplicarlo a las distintas áreas de la empresa, para así lograr el mayor objetivo (Rodríguez & Peñafiel, 2022).

Es una sucesión de actividades encaminadas a alcanzar metas definidas en una organización, a través del cumplimiento de las ocupaciones diligenciales, así como una eficaz práctica de un medio formal, que estructura y conserva un entorno en el que los empleados que laboran en diversos equipos, desempeñan tareas establecidas de modo eficaz (Córdova et al., 2022).

Es un proceso, en la que se identifican las funciones de planificar, organizar y controlar que se vinculan entre si mediante la función de liderar (Silva & Martínez, 2017).

Es la capacidad de la entidad para coordinar y ordenar la acción y efecto de tramitación para definir, alcanzar y evaluar con el uso adecuado de recursos disponibles para conseguir determinados objetivos a corto, mediano y largo plazo (Caisa, 2014).

El conjunto clásico de funciones de gestión suele estar representado por la planificación, la organización, dirección y el control. La implementación de cada uno de estas funciones dentro de la administración tiene sus propias especificidades (Chiavenato, 2001); y, para Rodríguez & Peñafiel (2022), es el factor clave en la determinación de la productividad, debido a que si las actividades planificadas, organizadas, dirigidas y controladas de manera ortodoxa y rudimentaria, siempre toman en consideración el uso de los recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos para lograr cumplir con las metas u objetivos planteados

Tal como lo señala Mascareñas (1999), el nivel de administración significa un conjunto de objetos, en tres niveles administrativos: básico, integrado e integrado estructural, que determinan la estructura administrativa de la empresa. El nivel básico está dirigido a administrar las actividades individuales; el nivel integrado corresponde al grupo de ejecutantes; donde, las acciones y esfuerzos se combinan y considerado como resultado total; y, el nivel integrado estructural respecto de las

unidades estructurales de la empresa; y, como lo manifiesta Soledispa et al. (2022), los factores que definen el nivel de gestión pueden ser clasificados en internos aquellos que depende concisamente de la organización y sobre los cuales la información puede actuar como la competitividad para ello debe mejorar la productividad; y, externos, no dependen de ella.

El proceso de gestión administración se puede dividir en tres etapas: La primera etapa implica la obtención de información primaria que determina la necesidad de una acción administrativa. La segunda etapa del proceso administrativo consiste en identificar la situación en la que se encuentra el objeto que se administra y determinar las opciones de actuación administrativa. La tercera etapa - la final es elegir la opción de acción administrativa, su implementación y evaluación de los resultados. Así, el proceso administrativo comprende las operaciones relacionadas con la obtención de información, la evaluación y análisis de la información, la elaboración y ejecución de la actuación administrativa. Las operaciones de evaluación y análisis de la información se realizan tanto en la etapa de elaboración del acto administrativo, como en la etapa de su implementación en la evaluación de los resultados alcanzados.

2.1 Dimensiones

2.1.1 Dimensiones de la variable gestión administrativa

La gestión administrativa, para Apaza et al. (2021), es un proceso que contempla la ejecución de cuatro dimensiones o funciones esenciales:

a) Planificación

La principal herramienta de planificación utilizada en la administración son los planes. La mayoría de los planes tienen la forma de un gráfico de líneas, que determina el tiempo de ejecución de las operaciones y acciones individuales del administrador o su equipo. Asimismo, González et al. (2020) y Parra et al. (2022), señalan que es la primera función administrativa, consiste en definir las metas, trazar los objetivos operativos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo determinado correctamente.

Es el procedimiento que contribuye a formular los planes institucionales para establecer sus objetivos, los procedimientos y recursos para alcanzarlos, mediante las políticas, directrices y reglas (Córdova et al., 2022); también, Silva & Martínez (2017), refieren que es el proceso de establecer objetivos y cursos de acción adecuados antes de iniciar la acción; además, proporciona los instrumentos necesarios para poder determinar quiénes, cuando y de qué forma deben realizar cada una de las entidades necesarias para lograr las metas fijadas (Caisa, 2014).

La planificación se concibe como un valioso instrumento que facilita la optimización de los recursos materiales y humanos, y allana el camino hacia el crecimiento de las organizaciones empresariales (Chayacaña & Ancco, 2021); como función es inherente a la administración en la menor medida. La estrategia de desarrollo, las metas y los objetivos de la actividad son desarrollados por los altos directivos con la participación de especialistas funcionales. Según los criterios de tiempo y escala, la planificación se presenta como estratégica, táctica y operativa. En cualquier caso, el administrador recibe las tareas previstas indicando los criterios concretos resultantes y asume la responsabilidad de la ejecución del plan desarrollado.

b) Organización

La función de la organización en la administración se realiza mediante la realización de un determinado conjunto de obras, incluye la distribución de tareas, la coordinación de las actividades de los artistas intérpretes o ejecutantes y la regulación del trabajo de los artistas intérpretes o ejecutantes; si el objetivo o tarea requiere un cambio en la estructura funcional de la gestión empresarial existente, el administrador tiene que realizar cambios en dicha estructura, que sean sostenibles, deben reflejarse en la estructura organizativa.

La división de tareas es el acto administrativo principal del administrador para realizar las tareas planificadas y la asignación primaria de recursos, incluyen recursos humanos (contratistas), recursos de tiempo (fondo de tiempo de los contratistas), recursos de información (información necesaria y datos proporcionados para uso de los contratistas), recursos materiales y técnicos

(equipo, maquinaria, medios técnicos); basado en la especialización en términos de puestos y lugares en la estructura de gestión, diferenciando el rol y las tareas del administrador y el gerente de personal. Por un lado, tanto el administrador como el responsable de RRHH trabajan con el personal; corresponde a la segunda etapa del proceso administrativo, su objetivo principal es crear la estructura idónea, conjugando lógica y eficiencia para que la institución trabaje como una sola, logrando así el propósito común, define funciones, responsabilidades y coordina todos los elementos que intervienen para crear una estructura y un escenario eficientes de trabajo (Chayacaña & Ancco, 2021).

Determinados los planes y los objetivos se diseña y desarrolla la estructura organizacional, mediante la acción de distribuir el personal, los medios y materiales para establecer de manera óptima y transparente las actividades que cada colaborador va a realizar, las cuales sean ejecutadas de modo óptimo (Córdova et al., 2022); Asimismo, González et al. (2020) y La Torre et al. (2022), manifiestan que consiste en armar una estructura para distribuir los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar su trabajo, y poder alcanzar los objetivos planificados.

Es el proceso de arreglar la estructura de una organización que muestra las funciones y de coordinar sus métodos gerenciales y empleo de los recursos para alcanzar sus metas (Silva & Martínez, 2017); y, de otra perspectiva, Caisa (2014), la define como el mantenimiento de un sistema de funcionamiento basado en la determinación de roles que debe cumplir cada persona que integra la entidad, así como de sus interrelaciones.

c) Dirección

A esta dimensión también se le conoce como motivación, estimulación, liderazgo, que reside en fomentar que los integrantes de la entidad actúen de manera que sus labores apoyen al beneficio de los objetivos, particularmente se pretende trabajar estrechamente con los colaboradores (Córdova et al., 2022). Es la parte esencial y central de la administración, a la que deben subordinarse todos los demás elementos, pues, una buena dirección corresponde a un buen liderazgo, es la conducción de las

actividades de los miembros que actúan dentro de los límites empresariales, estrechamente con la comunicación, los estilos de liderazgo y los métodos de motivación para dirigir el personal (Chayacaña & Ancco, 2021).

En la misma línea Caisa (2014), indica que es la ejecución de lo planeado que llevan a cabo los trabajadores de la organización a través de la motivación, la comunicación y el liderazgo; y, según González et al. (2020), incluye la ejecución de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos trazados, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación.

d) Control

La función de control se implementa a través de un conjunto de trabajos de control y análisis, complejo funcional de la gestión administrativa incluye el seguimiento de las actividades de las instalaciones administradas a fin de obtener información primaria sobre los hechos que se desarrollan; procesamiento, acumulación y contabilización de la información recibida en forma formalizada; evaluación y análisis de la información recibida para determinar la situación en la que se administra el objeto.

Esta actividad mantiene a la entidad en la ruta adecuada, contribuyendo a que no se desvíe de sus fines, mediante la medición del desempeño actual, comparándolo con las normas establecidas y recursos correctivos ante el desempeño eficiente (Córdova et al., 2022); y, para González et al. (2020), consiste en verificar que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planificadas; con el fin de corregir cualquier problema y evaluar los resultados, para un mejor proceso de toma de decisiones; así mismo, cuanto más completos, definidos y coordinados sean los planes y mayor sea el periodo de ejecución, más complejo será el control (Chayacaña & Ancco, 2021); aunado a ello, es el proceso de supervisar y monitorear las actividades de la organización para garantizar que se realice lo planeado y para corregir las fallas o desviaciones (Silva & Martínez, 2017; Caisa, 2014).

La variable desempeño laboral es abordado por el modelo de desempeño laboral de Campbell según Bautista et al. (2020), surge de la necesidad de la necesidad

de medir el desempeño laboral; la evaluación al ser un constructo multidimensional, tiene por finalidad contar con los componentes principales a medir y contribuye a formular estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos, del modelo formulado por Murphy cuyo constructo abarca 4 componentes; no siendo suficientes, Campbell incorporó 4 componentes, divididas en comportamientos vinculados a las tareas específicas de cada puesto y conductas que brindan soporte al ambiente; enfocándose en el comportamiento de los trabajadores y como esta toma el control de los resultados.

Otra perspectiva la otorga el Modelo teórico de desempeño laboral de Koopmans, de acuerdo con Ticahuanca & Mamani (2021), el modelo de desempeño laboral de Koopmans (2015), se realizó mediante estadísticos descriptivos, modelos correlacionales y exploratorios; observando que tiene una estructura tridimensional, definiendo el desempeño laboral como un conjunto de comportamientos y actitudes observados en los colaboradores; cuyo valor que se espera aportar a la empresa de los distintos aspectos conductuales que una persona lleva a cabo en el periodo laboral, estas acciones son medibles, ordenadas y rigurosas, esta forma no remunerativa se incentiva al trabajador a sentirse cómodo.

En la explicación de la evaluación del desempeño y su importancia, áreas de uso de evaluación del desempeño, proceso de evaluación del desempeño, métodos de evaluación del desempeño y encontrados en la evaluación del desempeño se abordan los problemas.

Los objetivos del proceso de evaluación del desempeño se explican como resultado de la evaluación del desempeño. Los hallazgos deben ser informados a los gerentes y empleados. Estos hallazgos deben utilizarse de manera que contribuya a la mejora, debe ir; programas de formación, desarrollo y carrera para los empleados debe ser regulado. La evaluación del desempeño también incluye políticas de compensación, promoción, transferencia, ayuda con los despidos. Como resultado de la evaluación del desempeño, una evaluación de desempeño efectiva “estándares de trabajo determinación, midiendo el desempeño de los empleados de acuerdo con los estándares determinados y desempeño, identificando deficiencias,

manteniendo el alto desempeño al mismo nivel proporcionar retroalimentación con el propósito de trabajar”

De acuerdo con los estándares previamente determinados por el gerente en base a los datos de los informes de resultados del personal, sus actitudes laborales y evaluación del desempeño, que analiza el comportamiento de los empleados, incluye medición y evaluación.

La evaluación del desempeño también se considera muy importante para la organización porque la evaluación del desempeño, como la orientación y capacitación del personal, se puede utilizar en programas y proporciona información sobre el personal exitoso.

Los métodos de evaluación del desempeño son clásicos (tradicionales) y clasificados como métodos modernos. Actuación clásica (tradicional) métodos de evaluación; método de comparación hombre a hombre, comparación por pares método, método de secuenciación alternativa, método de evaluación de rango, método de clasificación directa, método de valoración comparativa, calificación método de selección forzada, método de valoración gráfica, método de incidentes críticos y clasificado como un método de valoración libre de actuación contemporánea de gestión de evaluación, por otro lado, método de valoración según resultados y objetivos, método de autodesarrollo, método de recursos de éxito, método de estudio de campo, método de centro de valoración (barras), método de valoración basado en el comportamiento y método de valoración de 360 grados.

Los métodos de evaluación (tradicionales) se utilizan en organizaciones con pocos empleados, solo aplicada por el evaluador. Los métodos son bastante simples de implementar y es fácil y los métodos están más orientados al trabajo y los métodos contemporáneos por otro lado, para eliminar los problemas causados por los métodos tradicionales con el objetivo de ser una evaluación funcional.

De la literatura científica, se ha recogido algunas definiciones de desempeño laboral más relevantes para el estudio, tales como:

La capacidad de los individuos para lograr sus respectivos objetivos de trabajo y cumplir con las expectativas para lograr puntos de referencia o lograr las metas de la organización (Sulaiman et al., n.d.); y, Bautista et al. (2020), lo conceptualiza como las acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas; y finalmente, es todas las actitudes y comportamientos exhibidos por los empleados en el trabajo o lo que puede lograr y cumplir con el objetivo para fines relacionados con el trabajo expresión cuantitativa y cualitativa (Koopmans, 2014).

Definida como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (Chayacaña & Ancco, 2021). El desempeño laboral es el número de tareas realizadas por el empleado en un período de tiempo determinado, es el producto obtenido como resultado de hacerlo (Salgado & Cabal, 2011).

2.1.2 Dimensiones de la variable gestión administrativa

Las dimensiones del desempeño laboral a tratar en el estudio, se funda en lo propuesto por Velásquez (2021), estas son:

- a) Productividad Para (Carro & González, n.d.), implica la mejora significativa del proceso productivo, una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos, como un índice que los relaciona; puede ser expresada en rendimiento, eficacia y responsabilidad del trabajador. Otorgando especial atención a que su estrategia sea eficaz, pues de ella dependerá, convirtiendo a la estrategia en productiva, mejorando las probabilidades de la empresa de alcanzar el éxito; así como, que la estructura de poder y de responsabilidad se distribuya con cierta lógica, pudiendo asignarse a cada persona el cargo que puede asumir y otorgándole poder de decisión que precise.
- b) Conocimiento del trabajo (conocimiento de funciones, tareas, normas y políticas, toma de decisiones y solución de problemas)

- c) Habilidades y destrezas (proactividad en el desempeño de funciones, resolución de conflictos, liderazgo en el trabajo)

De acuerdo con Caisa (2014), son un cierto nivel de competencia de una persona para cumplir con una meta específica; las habilidades intelectuales son en las que el individuo tiene los conocimientos y el saber del uso de las herramientas de ejecución para llevar a cabo determinadas tareas.

2.2 Antecedentes

2.2.1 Antecedentes internacionales

A nivel mundial, el tratamiento de la gestión pública desde diferentes perspectivas y concepciones; así como, el desempeño laboral en diversos contextos en entidades públicas o privadas, mantiene su vigencia con los trabajos realizados en México en el continente americano y en Pakistán continente asiático, los más recientes son:

En México, Arévalo et al. (2022), en una publicación con la finalidad de determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia de El Dorado, año 2018; particularmente para conocer la gestión administrativa y identificar el nivel de desempeño laboral. El estudio fue de tipo básico de nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 85 individuos (directivos, personal administrativo y docentes), de dos instituciones educativas, se utilizó el método no probabilístico; las técnicas empleadas fueron la encuesta y la observación, el instrumento para recolectar la información para ambas variables fue el cuestionario, conformados por 20 ítems cada uno, con escala Likert de cinco puntos, estimando la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach obteniendo que para gestión administrativa el valor de 0,764 y de desempeño laboral fue 0,716. Obtuvo como resultado, que las variables en estudio alcanzaron el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,350** (p-valor = 0,001 < 0,01), evidencia de la existencia de correlación positiva baja. Concluyendo, que la relación encontrada con el estadístico Rho de Spearman mostró una correlación positiva baja y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral (Rho = 0,350) y significativa al nivel 0,01 (p-valor = 0,000 <

0,01); ello quiere decir que, si existe una gestión administrativa adecuada, además existe, buen desempeño laboral y que existen otros factores relacionados al desempeño laboral que no son tratados de estudio en esta investigación.

En Pakistan, Jabbar et al. (2020), en

el estudio para examinar el efecto de las prácticas administrativas en el rendimiento laboral de empleados en el sector educación de Pakistan; para investigar la correlación entre prácticas administrativas y desempeño laboral y examinar el efecto de las prácticas administrativas en el desempeño laboral. Adopta el enfoque cuantitativo, una encuesta fue aplicada para la colección de datos. La población comprende en total los empleados de universidades públicas en Punjab, de muestreo aleatorio estratificado, delimitando en 180 los encuestados seleccionados de 6 universidades públicas, cada universidad tiene igual participación (30 empleados), utilizando un cuestionario como herramienta de investigación, con escala Likert de 5 puntos, con 32 preguntas, la confiabilidad fue probada usando el Alpha de Cronbach, para prácticas administrativas fue 0,897 y desempeño laboral 0,864. Encontró que, la correlación entre las variables alcanzo un coeficiente de correlación $r - \text{Pearson } 0,658^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$), fue interpretada como relación fuerte y positiva; así mismo, que las prácticas administrativas con calidad de trabajo tuvo relación positiva moderada ($r = 0,555^{**}$, $p\text{valor} = 0,000 < 0,01$); con productividad tiene relación positiva moderada ($r = 0,502^{**}$, $p\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$); también con el conocimiento del trabajo tuvo relación positiva moderada ($r = 0,444^{**}$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$); y, con relaciones interpersonales tuvo una relación positiva moderada ($r = 0,509^{**}$, $p\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$). Concluyendo, que cada factor de prácticas administrativas esta asociado positivamente con todos los factores del desempeño laboral. Mienstras, que las prácticas administrativas tienen un efecto positivo en el desempeño laboral de los empleados a nivel de universidades, las prácticas administrativas y el rendimiento laboral de los trabajadores es una herramienta efectiva para el desarrollo de las instituciones educativas.

2.2.2 Antecedentes nacionales

En el Perú, el creciente interés por investigar la influencia de la gestión administrativa y el desempeño laboral en sectores como educación en diferentes niveles (primaria, secundaria y superior); en empresas privadas, en los gobiernos regionales, gobierno locales a nivel provincial y distrital en la diferentes partes del país, han sido estudiados, entre ellos tenemos:

En Tacna, Sánchez (2022),

en el estudio buscó determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann en 2020; especialmente para diagnosticar el nivel de gestión administrativa, identificar el nivel de desempeño laboral y calcular la relación entre las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Pesquisa de tipo básica, no experimental y transversal, de nivel correlacional. En total fueron 453 servidores como población y el tamaño de la muestra fue calculada fue de 208 servidores, se empleó el muestreo probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, con una excelente confiabilidad estimada con el Alfa de Cronbach 0,974 y validado por tres expertos. El resultado de análisis bivariado arrojó, que la correlación entre las dimensiones planeación, organización, dirección y control de gestión administrativa fue 0,882; 0,901; 0,924 y 0,823 (p -valor = 0,000 < 0,05), evidencia que todas las dimensiones se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral; sin embargo, organización y dirección son las que más se relacionan con la inconstante; asimismo, una relación positiva muy fuerte entre las variables con el valor $Rho = 0,952^{**}$ (p -valor = 0,000 < 0,05). Arribando a la conclusión, que todas las dimensiones de la gestión administrativa, se relacionan positiva y significativamente con el desempeño laboral; demostró una correlación positiva muy fuerte entre gestión administrativa y desempeño laboral ($r = 0,952$, $p < 0,05$) en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; por lo cual se infiere que, si aumenta una variable, aumenta la otra; y, viceversa.

En Lima, Saravia (2022), realizó una investigación el objeto de establecer la relación que existe entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021;

secundariamente para establecer la relación de eficiencia, efectividad y eficacia laboral y la gestión administrativa. Investigación cuantitativa, de tipo aplicada y de nivel descriptivo – correlacional. La población censal fue de 100 servidores de la municipalidad, se empleó la encuesta y la herramienta ideal fue el cuestionario compuesto por 14 ítems de rendimiento laboral y 15 ítems de gestión administrativa con escala Likert, validado por el juicio de tres especialistas y su fiabilidad con una experiencia previa a 20 colaboradores, empleando el coeficiente Alfa de Cronbach alcanzando un valor de 0,806 y 0,967 respectivamente. El análisis inferencial con el estadístico Rho de Spearman, arrojó un valor del coeficiente $Rho = 0,828^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$), evidencia de correlación significativa positiva alta entre las inconstante tratadas; la dimensión eficiencia laboral logro un $Rho = 0,614^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$) y efectividad laboral obtuvo un $Rho = 0,736^{**}$ ($p\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$), comprobándose la existencia de correlación significativa positiva media; mientras que la eficacia laboral alcanzo un valor de $Rho = 0,750^{**}$ ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$), con la seguridad correlación significativa positiva considerable. Concluyendo, que existe una relación positiva alta cuya situación es considerable entre el rendimiento laboral y gestión administrativa; se comprobó una relación positiva y significativa media entre la eficiencia y efectividad con la gestión administrativa; y, la existencia de relación positiva estadísticamente significativa y considerable entre eficacia laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete; es decir, si las metas se establecen exitosamente la gestión administrativa será mejor.

En Cajamarca, La Torre et al. (2022), buscó determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en la compañía Justiniano Soto Villanueva SRL de la ciudad de Cajamarca, 2021. Estudio de diseño no experimental, de sección transversal, correlacional.

La población objetivo fueron 30 empleados de la compañía, no siendo necesaria la aplicación de técnica de muestreo; la técnica seleccionada para la investigación fue la encuesta, el instrumento fue un cuestionario dividido entre dos partes, una para cada variable estudiada, contiene 30 ítems para cada variable, el mismo que fue diseñado por autor de acuerdo con las dimensiones y indicadores; la validación de la variable gestión administrativa, una confiabilidad total de Alpha de Cronbach fue reportada de 0,895 y para desempeño laboral fue 0,875. Obteniendo, que la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral con un valor del coeficiente de correlación r de Pearson fue 0,721 (p -valor = 0,000 < 0,01), es evidencia, que confirma la existencia de una correlación positiva media; respecto a la relación de las dimensiones como planificación logro un r – Pearson 0,675** (p -valor = 0,000 < 0,01), que confirma la existencia de correlación positiva media; organización obtuvo un r – Pearson 0,883** (p -valor = 0,000 < 0,01); dirección alcanzo un r -Pearso 0,852** (p -valor = 0,000 < 0,01); y, control tuvo un valor r = 0,807** (p -valor = 0,000 < 0,01), indicativa de correlación positiva considerable. Concluyendo, con un coeficiente igual a 0,721 y un p -valor de 0,143, la existencia de una relación positiva promedio entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la compañía Justiniano Soto Villanueva SRL.

En Puno, Chayacaña & Ancco (2021), en la tesis con el objeto de determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Sandia – Puno, 2020;

con particular interés en identificar la relación de las dimensiones de gestión administrativa como planeación, organización, dirección y el desempeño laboral. Investigación básica de naturaleza descriptiva – correlacional, con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La población fueron 149 trabajadores, el muestreo fue probabilístico, la muestra fue calculada con la formula para poblaciones conocidas, fue de 108 trabajadores; haciendo uso de la técnica de la encuesta y de dos cuestionarios uno para cada una de las inconstantes con una fiabilidad estimado con el Alfa de Cronbach de 0,719 y 0,793, respectivamente, demostrando un alto nivel de confiabilidad interna; y, validados a través del juicio de tres expertos. Obtuvo,

que el grado de correlación entre las variables y dimensión fijada por el Rho de Spearman 0,718** (p-valor = 0,000 < 0,05), representando una alta relación positiva entre las mismas; en cuanto a lo obtenido específicamente de la gestión administrativa y eficacia y eficiencia, logro un Rho = 0,345 (p-valor = 0,001 < 0,05), evidencia de relación moderada y positiva; en tanto, el valor de relación de gestión administrativa y la motivación fue Rho = 0,580** (p-valor = 0,000 < 0,05), certeza de relación moderada positiva entre ellas; respecto a la asociación de gestión administrativa y evaluación el valor de Rho fue 0,536 (p-valor = 0,000 < 0,05), demostrando una moderada relación positiva; y, la dimensión control y desempeño laboral, alcanzo un valor Rho = 0,418 (p-valor = 0,000 < 0,05), evidenciando una moderada asociación positiva. Concluyendo que, existe relación significativa entre la gestión administrativa en la dimensión de planeación, la eficacia y eficiencia; existe relación significativa entre la gestión administrativa en la dimensión de organización y la motivación; existe relación significativa entre la gestión administrativa en la dimensión de dirección; y, existe relación significativa entre la gestión administrativa en la dimensión de control y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Sandia.

Velásquez (2021), en la tesis, con la finalidad de establecer la relación de gestión administrativa con desempeño laboral para empleados en el gobierno local de la provincia Chachapoyas, 2021; y, con peculiar interés

en reconocer la relación de la planificación, la organización, la dirección y el control con el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local. Investigación básica, de trabajo cuantitativo, no experimental, de nivel correlacional y transversal. La población y muestra estuvo integrada por 120 colaboradores nombrados y contratados en el área administrativa, por conveniencia del investigador y la unidad de análisis fue cada individuo que respondió el cuestionario. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento aplicado fueron dos cuestionario uno para cada variable, conformados por 24 ítems dividido en 4 dimensiones, validados por tres especialistas y el grado confiabilidad fue usando el coeficiente Alfa de Cronbach para los 24 ítems, obteniendo 0,782 y 0,778, resultando fidedigno para su utilización. El análisis de los datos, reflejo un valor del coeficiente de

correlación Rho de Spearman 0,410** (Significancia = 0,000 < 0,01), indicando la relación existente y directa, con un grado moderado de las variables; halló que la dimensión planificación logro un Rho = 0,340** (p-valor = 0,00 < 0,01); organización alcanzo un valor Rho = 0,351** (p-valor = 0,000 < 0,01) y control logro un Rho = 0,347** (p-valor = 0,000 < 0,01), indicativo de la existencia directa de relación con un gado bajo o débil; en tanto, la dimensión dirección obtuvo un Rho = 0,244** (p-valor = 0,007 < 0,01), mostrando la presencia de relación directa, con un grado insignificante o nula. Finalizando, que hay correlación moderada positiva en la gestión administrativa y desempeño laboral; de acuerdo con ello, si logramos una buena gestión, tendremos un alto desempeño laboral de los trabajadores. Específicamente en la dimensión planificación mostró la presencia de correlación sustentada por el valor Rho, siendo datos débiles, se afirma que a mayor planificación, mayor desempeño laboral; la organización resulto estar correlacionada, afirmando que a mayor organización, mayor desempeño laboral; dirección evidenció una correlación insignificante de tendencia positiva y débil, esto significa que, débilmente, a mayor dirección, mejor desempeño laboral; y, finalmente, control con un coeficiente débil de signo positivo, demuestra que a mayor control, mayor desempeño laboral de os trabajadores del gobierno local de la provincia de Chachapoyas.

En Arequipa, Fernandez (2021), con el propósito de definir la relación existente entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa “Andenes de Chilina”; específicamente para establecer

La relación entre planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los docentes de una entidad educativa en la coyuntura de COVID-19. Investigación de tipo pura o fundamental, de nivel correlacional, empleando el método hipotético deductivo y de corte transversal. La técnica empleada fue la encuesta y se utilizarón dos instrumentos mediante la aplicación de un cuestionario de manera virtual; para gestión administrativa se uso el cuestionario de Tacuche Mariño (2018); y, para desempeño laboral, el cuestionario de Williams y Anderson (1991); validados y poseen una confiabilidad en el Alfa de Cronbach de 0,745 y 0,970 respectivamene. La población y muestra fueron

28 docentes. Del análisis de los datos se obtuvo, que el grado de correlación de las variables en estudio alcanzo un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,834 ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$), tiendo la certeza de una correlación significativa positiva alta entre ellas; al evaluar la dimensión planificación alcanzo un Rho 0,795 ($p\text{-valúe} = 0,010 < 0,05$); respecto a organización logró un Rho = 0,751 ($p\text{-valor} = 0,005 < 0,01$); la dimensión dirección alcanzo un Rho = 0,736 ($p\text{-valúe} = 0,002 < 0,01$) y control obtuvo un Rho = 0,760 ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$) con el desempeño laboral, afirmando con certidumbre la existencia de correlación significativa positiva alta. Ultimando, que existe relación significativa entre las variables en estudio; que todas las dimensiones de la gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control) están asociadas con el desempeño laboral.

2.2.3 Antecedentes locales

En la región Tumbes, recientemente se ha estudiado la gestión administrativa en relación a la productividad en el Hospital JAMO y en el ámbito local, es de destacar la investigación realizada Romero (2022), y su asociación con el comportamiento organizacional en la municipalidad distrital de San Jacinto, que muestro a continuación:

Flores (2022), en el propósito de determinar la relación de gestión administrativa y la productividad laboral en la Unidad de Estadística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría – JAMO – Tumbes, Perú, 2021;

con especial atención para establecer la relación de la planificación, organización, dirección, el control y la productividad laboral. El estudio de tipo básica, descriptivo y correlacional, con metodología cuantitativa, de diseño no experimental. La población y la muestra fueron 10 colaboradores de la unidad de estadística y el muestreo fue no probabilístico, la técnica empleada fue la encuesta y dos cuestionarios como instrumento para recolectar información de las variables; el cuestionario de gestión administrativa que constan de 4 dimensiones y 14 ítems; y, el cuestionario de productividad esta conformado por 3 dimensiones y 10 ítems con una escala de valoración tipo Likert. Obteniendo, que el grado de correlación de

gestión administrativa y productividad, con el estadístico de prueba de hipótesis T de Student fue 17,889 ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,01$), evidencia estadística que existe una relación altamente significativa entre las inconstantes; respecto al nivel de correlación de las dimensiones planificación alcanzo un valor del coeficiente Rho = 0,195 ($p\text{-valúe} = 0,589 > 0,05$), indicando que no existe relación con la variable; la dimensión organización logro un valor Rho = 0,457 ($p\text{-valor} = 0,184 > 0,05$), que explica que no existe relación con la inconstante; la dimensión dirección obtuvo un valor de T de Student = -24.462 ($p\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$), indicativo de relación altamente significativa con la variable; y, con respecto a la dimensión control, obtuvo el valor Rho = 0,085 ($p\text{-valor} = 0,816 > 0,05$), reportando que no existe una relación con la productividad laboral en la Unidad de Estadística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría, Concluyendo, que existe relación entre gestión administrativa y control con la productividad (T de Studen, $p = 0,000 < 0,05$); no existe relación entre planificación, organización y control con la productividad con valor Rho de Spearman de 0,195 ($p\text{-valúe} = 0,589 > 0,05$); 0,457 ($p\text{-valor} = 0,184 > 0,05$) y 0,085 ($p\text{-valor} = 0,816 > 0,05$); en tanto, la dimensión dirección obtuvo un valor de T de Student = -24.462 ($p\text{-valúe} = 0,000 < 0,01$), manifiesto relación altamente significativa en la productividad laboral en la Unidad de Estadística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría.

Romero (2022), en la investigación con la intención de determinar la implicancia de la gestión administrativa en el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto, Región Tumbes, 2021;

con particular atención en analizar la implicancia de la planeación, organización, dirección y del control en el comportamiento organizacional. Investigación descriptiva – correlacional, de diseño no experimental y transversal. La población y muestra estuvo constituida por 35 funcionarios y servidores públicos, las técnicas utilizadas fueron la documental y la encuesta, con su respectivo instrumento para obtener información el cuestionario y fichas bibliográficas; la fiabilidad de instrumento se estimó con el coeficiente Alfa de Cronbach, alcanzando un $\alpha = 0,881$ para el dispositivo

de gestión administrativa y $\alpha = 0,950$ para el instrumento de comportamiento organizacional. Comprobó la existencia de una relación positiva significativa entre las variables tratadas con un valor del coeficiente Rho de Spearman $0,641^{**}$ (p-valor = $0,000 < 0,01$); al analizar la dimensión planeación obtuvo un Rho = $0,534^{**}$ (p-valor = $0,001 < 0,01$), indicativo de una asociación importante; la importancia de la organización alcanzó un Rho = $0,273$ (p-valor = $0,000 < 0,01$), indicativo de una relación positiva significativa; y, respecto a la dirección, el valor del coeficiente Rho = $0,188$ (p-valor = $0,000 < 0,01$), evidencia de dependencia positiva y significativa; y, respecto a la dimensión control, reveló un valor Rho = $0,796^{**}$ (p-valor = $0,000 < 0,01$), explicativo de la existencia de asociación positiva significativa con el comportamiento organizacional de la municipalidad distrital de San Jacinto. Concluyendo, que la gestión administrativa experimentó respuestas de nivel medio de $51,4\%$, que influyeron en $45,7\%$ de los encuestados en el comportamiento organizacional, con el coeficiente Rho = $0,641^{**}$ (p-valor = $0,000 < 0,01$), afirmando que, bien el proceso integral de gestionar los recursos genera un comportamiento laboral en los trabajadores.

2.3 Definición de términos básicos.

2.3.1 Desempeño

El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados (Chiavenato, 2006).

2.3.2 Desempeño laboral

El nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (Bohórquez, 2004)..

2.3.4 Organización

Es acoplar y sistematizar los recursos tanto: humanos, físicos, informáticos, etc., que son inevitables para alcanzar las metas (Ferrel *et al.*, 2004).

2.3.5 Planificación

Es un procedimiento mediante el cual se seleccionan, ordenan y diseñan las acciones que deben realizarse para el logro de determinados propósitos, procurando una utilización racional de los recursos (Pichardo, 1997).

2.3.6 Gestión administrativa

Es una serie de actividades donde los líderes solidarios deben desarrollar y siguen los pasos para completar el proceso de administración (Pintado, 2014).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

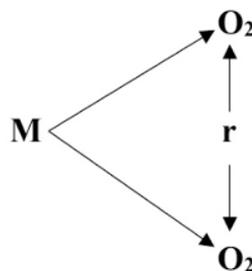
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

La investigación fue de enfoque cuantitativo, porque los datos son productos de la mediciones realizadas a las variables observadas del objeto de estudio (Babativa, 2017). El análisis de los datos se realizará para confirmar hipótesis, y de esta forma confirmar la relación causal respecto a las variables.

De acuerdo con Guevara et al. (2020), fue descriptiva, porque se encarga de puntualizar las peculiaridades de la población porque la información recibida debe ser verídica, precisa y sistemática. Esta permitió describir las inconstantes, en función a sus dimensiones, en concordancia con las respuestas brindadas por los trabajadores y el puntaje asignado en una escala de medición; y, correlacional, porque tiene como objetivo la medición del grado de asociación entre la gestión administrativa y desempeño laboral; así como, de las dimensiones de gestión administrativa con el desempeño laboral; primero miden, las describen, cuantifican y analizan la vinculación (Guillen et al., 2020).

Es de corte transversal, donde el elemento clave como lo señala Cvetković et al. (2021), es la evaluación en un momento específico y determinado de tiempo; y diseño no experimental, porque no tendrá alguna intervención sobre las variables.

El esquema que representa el tipo de estudio, es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O₁: Variable Gestión administrativa

r: Relación

O₂: Variable 2 Desempeño laboral

3.2. Población y muestra

La población son el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones; ubicada de manera concreta por sus características de contenido, lugar, tiempo y accesibilidad (Hernández & Mendoza, 2018). Para este estudio estará conformada por 45 trabajadores nombrados, contratados y locadores de servicios de la Municipalidad Distrital de San Jacinto en el periodo fiscal 2022.

Tabla 1

Población de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto

Categorías	Cantidad	%
Nombrados	8	17.78
Contratados (CAS)	17	37.78
Locadores de servicio	20	44.44
Total	45	100.00

Fuente: CAP y PAP -MDSJ – Oficina de Recursos Humanos

3.2.1 Muestra

La muestra, definida por López & Fachelli (2015), como una parte de unidades representativas de un conjunto llamado población o universo; de acuerdo con el tamaño de la población, las características y el contexto de la investigación, considerando la importancia relativa de la diferenciación del tamaño de la muestra y la población es finita; además, de la estrecha relación de la muestra y población, comprenderá al 100% de la PEA de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

3.2.2 Muestreo

Se aplicará la técnica de muestreo no probabilístico, como lo manifiesta López & Fachelli (2015), es donde los elementos de la población se seleccionarán de tal manera que cada uno no tiene una probabilidad no nula y conocida de ser incluido en la muestra, en función de determinados objetivos analíticos propios y particulares. Además, porque las unidades están disponibles y son fáciles de localizar, tiene un carácter de representatividad de la población que se quiere analizar.

3.3. Técnica e Instrumento de recolección de información

3.3.1 Técnica

Es una técnica comúnmente utilizada en el ámbito de las ciencias sociales, y que se empleará para la obtención de la información en este estudio, esta será la encuesta, definida Arias (2020), como una herramienta que permite la recogida de los datos por medio de la interrogación, se realiza mediante un instrumento llamado cuestionario sobre opiniones, comportamientos o percepciones.

3.3.2 Instrumento

El instrumento idóneo para aplicar una encuesta es el cuestionario, consiste en un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla y una serie de posibles respuestas que el encuestado debe responder (Arias, 2020). Dos características importantes deben poseer el cuestionario para recoger información en una investigación, estas son validez y fiabilidad.

El cuestionario de gestión administrativa, estará dividido en cuatro (4) dimensiones (planificación, organización, dirección y control), con tres (3) indicadores y dos (2) preguntas por indicador; con un total de 24 ítems, con una escala Likert de cinco puntos.

Tabla 2

Escala Likert

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

Tabla 3

Baremo

Calificación	Ptje. Máx.	Ptje. Mín.	% Máx	% Mín
Alto	120	88	100.00	73.33
Medio	87	56	72.5	46.67
Bajo	55	24	45.83	20.00

El cuestionario de desempeño laboral, estará dividido en tres dimensiones (desempeño en la tarea, en el contexto y comportamiento contraproducentes), con tres indicadores y dos preguntas por indicador, con una escala Likert de cinco puntos.

Tabla 4

Baremo

Calificación	Ptje. Máx.	Ptje. Mín.	% Máx	% Mín
Alto	90	66	100.00	73.33
Medio	65	42	72.22	46.67
Bajo	41	18	45.56	20.00

3.3.3 Validez

La validez se refiere a lo que es verdadero o lo que se acerca a la verdad; en general se considera que los resultados de una investigación serán válidos cuando el estudio esté libre de errores, se considera validez interna (Villasís et al., 2018). El juicio de expertos es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de los instrumentos; definida por Robles & Rojas (2015), como una opinión informada de personas reconocidas y de amplia trayectoria, que pueden dar información, evidencia, juicio y valoración, respecto a los ítems o aspectos elegidos para la elaboración del instrumento de medición son indicadores de lo que se pretende medir; en este caso se realizará por tres (3) profesionales especialistas en investigación.

Tabla 5

Evaluación del cuestionario por expertos

Nombres y apellidos	Condición
1.Jhon Piero Dios Valladolid	Aplicable
2.Antonio Alberto Ruiz Montealegre	Aplicable
3.Edgar Amado Zavaleta Gil	Aplicable

3.3.4 Confiabilidad

El nivel de confiabilidad, se estimará con la aplicación de la prueba previa o prueba piloto, en una muestra reducida de participantes, en un ambiente y contexto similar al de la aplicación real, con el objeto según Corral (2010), de mejorar el cuestionario; las respuestas obtenidas en esta prueba se codifican y analizan; así como, se calcula el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, que permitirá medir la consistencia interna del instrumento de medición; estadísticamente es un coeficiente de correlación y teóricamente significa la correlación del cuestionario consigo mismo, sus valores fluctúan entre 0 y 1, con una escala de interpretación apropiada.

Tabla 6

Interpretación del coeficiente de confiabilidad (Corral, 2010)

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.20 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

El cuestionario será aplicable para la recolección de datos, si la magnitud es igual o mayor a 0,61.

3.4 Análisis de datos

Los datos obtenidos de la interrogación de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto, serán presentados en forma resumida en tablas y figuras, empleando la metodología de la estadística descriptiva; y, se empleará la prueba de normalidad o homogeneidad, para establecer el estadístico paramétrico o no paramétrico a utilizar en la contrastación de hipótesis; los resultados serán presentados en tablas, con su respectivo comentario.

Tabla 7

Grado de relación según coeficiente de correlación (Montes et al., 2021)

Rango	Correlación
-0.91 a -1.00	Negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Negativa muy fuerte

-0.51 a -0.75	Negativa considerable
-0.11 a -0.50	Negativa media
-0.01 a -0.10	Negativa débil
0.00	No existe correlación
0.01 a 0.10	Positiva débil
0.11 a 0.50	Positiva media
0.51 a 0.75	Positiva considerable
0.76 a 0.90	Positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Positiva perfecta

3.5 Aspectos éticos

Las implicancias éticas, para Reyes (2017), son aquellas en las que se ven los lados positivos y negativos que puede tener un avance científico; es decir, el daño o beneficio que puede tener un descubrimiento en la sociedad; como el consentimiento o aprobación explícita de la participación; se requerirá la autorización de la autoridad edil; se guardará confidencialidad de los datos y el anonimato de los colaboradores, se respetará el contexto y la reglamentos de la municipalidad; reconociendo las limitaciones del estudio y reportándose los resultados con honestidad.

Este estudio se realizará un estricto cumplimiento del Reglamento de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad nacional de Tumbes; se velará por asegurar la propiedad intelectual de los autores siendo citados en el estilo APA 7th Edición y será sometido al análisis en el software de similitud Turnitin.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 Prueba de normalidad

H_0 : Los datos tienen una distribución normal.

H_a : Los datos no tienen una distribución normal.

Confianza: 95%

Significancia: 5%

Tabla 8

Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov- Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic			Estadístic		
	o	gl	Sig.	o	gl	Sig.
Desempeño laboral	,106	45	,200*	,984	45	,785
Gestión administrativa	,126	45	,069	,973	45	,380

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Criterio de decisión:

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Interpretación:

La tabla 5, muestra el resultado de la Prueba de Normalidad de los datos, donde los grados de libertad fueron 45, por el número de participantes se utilizó la prueba de Shapiro Wilk, obteniendo que, en ambos casos fue superior a 0,05, por lo que, se admite la hipótesis que los datos tienen una distribución normal; para el análisis correlacional se realizó con la prueba de Correlación r de Pearson.

4.2 Objetivo general

Determinar el grado de asociación de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022.

Enfocado en los aportes realizados por Chiavenato (2006), en la Teoría General de la Administración, afirma que se debe desarrollar la habilidad conceptual sin dejar de lado las habilidades humanas y técnicas; y, de la interacción e interdependencia de las variables principales de la gestión administrativa; asimismo, lo indicado por Fernández & Bajo, (2012), en la Teoría de Stakeholders o de los grupos de interés como son los trabajadores ediles y la ciudadanía, por la naturaleza de las operaciones de la Municipalidad; así como, la Teoría clásica de Henri Fayol, al priorizar la estructura y las funciones, según Cueva et al. (2019), tiene una concepción integral de la empresa o institución, con los postulados de un enfoque normativo y prescriptivo, estableciendo órganos de línea y autoridad.

La gestión administrativa, definida recientemente por Luna & Luna (2021), como la administración profesional, para atender a las necesidades de servicios a la sociedad, de forma eficaz y eficientemente; Rodríguez & Peñafiel (2022), indica que son competencias a aplicar en las diferentes áreas de la empresa; Córdova et al. (2022), define como una sucesión de actividades en cumplimiento de ocupaciones diligenciales; para Silva & Martínez (2017), es un proceso, aunado a ello, lo señalado por Chiavenato (2001), de las dimensiones de la gestión administrativa como: planificación, organización, dirección y control; con lo que se ha evaluado la dimensión gestión administrativa.

La variable desempeño laboral, se fundamenta en según Bautista et al. (2020), en el modelo de Campbell; el Modelo teórico de desempeño laboral de Koopmans, de acuerdo con Ticahuanca & Mamani (2021); adoptando la definición como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (Chayacaña & Ancco, 2021); y, lo propuesto por Velásquez (2021), de las dimensiones productividad, conocimiento del trabajo; y, habilidades y destrezas; que deben ser evaluadas para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Jacinto.

4.3 Hipótesis general

H₀: El grado de asociación no es significativo entre la gestión administrativa y desempeño laboral.

H_a: El grado de asociación es significativo entre la gestión administrativa y desempeño laboral.

Nivel de confianza: 95%

Estadístico: r de Pearson

Tabla 9

Grado de asociación de las variables

		Desempeño laboral	Gestión administrativa
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,138
	Sig. (bilateral)		,365
	N	45	45
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,138	1
	Sig. (bilateral)	,365	
	N	45	45

Interpretación

La tabla 6, exhibe el valor del coeficiente de correlación r de Pearson de 0,138 (p -valor = 0,365 > 0,05), alcanzado por el grado de asociación de gestión administrativa y desempeño laboral, con seguridad se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa; concluyendo que, el grado de asociación entre las variables no es significativo, por su signo es positiva y por la magnitud media; es decir, la gestión administrativa incide positiva y medianamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022.

Hallazgos de Investigación recientes, difieren como lo reportado por Arévalo et al. (2022), en México, aplicando un estadístico de correlación diferente, obtuvo un Rho de Spearman = 0,350** (p -valor = 0,001 < 0,01), indicativo de correlación significativa positiva baja; así como, Jabbar et al. (2020), en Pakistán en variables similares y el mismo estadístico de prueba, obtuvo un r de Pearson 0,658** (p -valor = 0,000 < 0,01), siendo significativa como la relación fuerte y positiva; en tanto, a nivel nacional, Sánchez (2022), indicó una relación positiva muy fuerte con el valor Rho = 0,952** (p -valor = 0,000 < 0,05); Saravia (2022), evidenció un valor del coeficiente Rho = 0,828** (p -valor = 0,000 < 0,01), de correlación significativa positiva alta entre las inconstante tratadas; La Torre et al. (2022), determinó que la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral con un valor del coeficiente de correlación r de Pearson fue 0,721 (p -valor = 0,000 < 0,01), confirmando, una correlación positiva media; Chayacaña & Ancco (2021), obtuvo, que la correlación entre las variables y dimensión fijada por el Rho de Spearman 0,718** (p -valor = 0,000 < 0,05), representando una alta relación positiva; Velásquez (2021), reportó un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,410** (Significancia = 0,000 < 0,01), indicando la relación existente y directa, con un grado moderado de las variables; Fernandez (2021), manifiesta que el grado de correlación de las variables en estudio alcanza un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,834 (p -valor = 0,000 < 0,01), teniendo la certeza de una correlación significativa positiva alta entre ellas; a nivel local, Flores (2022), al correlacionar la gestión administrativa con la productividad laboral que es una dimensión del desempeño laboral, halló que con el estadístico de prueba de

hipótesis T de Student fue 17,889 (p-valor = 0,000 < 0,01), evidencia estadística que existe una relación altamente significativa entre las inconstantes y Romjero (2022), comprobó la existencia de un relación positiva significativa entre las variables tratadas con un valor del coeficiente Rho de Spearman 0,641** (p-valor = 0,000 < 0,01); que coinciden con la orientación positiva y difieren en magnitud.

4.4 Objetivos específicos

OE 1: Determinar el nivel de dependencia de la dimensión planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto.

4.5 Hipótesis específica 1

H₀: El nivel de dependencia no es significativo de planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral.

H_a: El nivel de dependencia es significativo de planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral.

Nivel de confianza: 95%

Estadístico : r de Pearson

Tabla 10

Nivel de dependencia de planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral.

		Desempeño laboral	Planificación
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,107
	Sig. (bilateral)		,483
	N	45	45
Planificación	Correlación de Pearson	,107	1
	Sig. (bilateral)	,483	
	N	45	45

Interpretación

La tabla 7, presenta el resultado del análisis de correlación de planificación y desempeño laboral, con un valor del coeficiente de correlación r de Pearson 0,107 (p -valor = 0,483 > 0,05); admitiéndose la hipótesis negativa y rechazando la hipótesis alternativa; lo que permite afirmar, que el nivel de dependencia de planificación de gestión administrativa y desempeño laboral no es significativa, por su orientación es positiva y por su magnitud se considera media; es decir, que al mejorar la planificación, esta influye positiva y medianamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Jacinto.

OE 2: Determinar el grado de reciprocidad de la dimensión organización de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.

4.6 Hipótesis específica 2

H_0 : El grado de reciprocidad no es significativo de organización de la gestión administrativa y desempeño laboral.

H_a : El grado de reciprocidad no significativo de organización de la gestión administrativa y desempeño laboral.

Nivel de confianza: 95%

Estadístico : r de Pearson

Tabla 11

Grado de reciprocidad de organización de la gestión administrativa y desempeño laboral

		Desempeño laboral	Organizació n
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,091
	Sig. (bilateral)		,553
	N	45	45
Organización	Correlación de Pearson	,091	1
	Sig. (bilateral)	,553	
	N	45	45

Interpretación

La tabla 8, muestra el valor del coeficiente r de Pearson 0,091 de la dimensión organización de la gestión administrativa ($p - \text{valor} = 0,553 > 0,05$); superior al nivel de significancia estadística; aceptándose la hipótesis nula e impugnándose la hipótesis alternativa; afirmando que el grado de reciprocidad no es significativo, por su orientación es positiva y por la magnitud es débil; ultimando, que al mejorar la organización esta influye positiva y débilmente con el desempeño laboral de la Municipalidad de San Jacinto.

OE 3: Determinar el nivel de correspondencia de la dimensión dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto.

4.7 Hipótesis específica 3

H₀: El nivel de correspondencia no es significativo de dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral.

Ha: El nivel de correspondencia es significativo de dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral.

Nivel de confianza: 95%

Estadístico : r de Pearson

Tabla 12

Nivel de correspondencia de dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral

		Desempeño laboral	Dirección
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,227
	Sig. (bilateral)		,133
	N	45	45
Dirección	Correlación de Pearson	,227	1
	Sig. (bilateral)	,133	
	N	45	45

Interpretación

En la tabla 9, se presenta el valor del r de Pearson = 0,227 del nivel de correspondencia de dirección de gestión administrativa y desempeño laboral (p-valor = 0,133 > 0,05); por encima del nivel de significancia 0,05; aceptándose la hipótesis nula, que el nivel de correspondencia no es significativo y impugnándose la hipótesis alternativa, por su signo es positiva y por la magnitud es considerada como media; finiquitando, que la dimensión dirección de gestión administrativa favorece positiva y medianamente al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Jacinto.

OE 4: Determinar el grado de asociación de la dimensión control de la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto.

4.8 Hipótesis específica 4

H_0 : El grado de asociación no es significativo de control de la gestión administrativa y desempeño laboral.

H_a :El grado de asociación es significativo de control de la gestión administrativa y desempeño laboral.

Nivel de confianza:95%

Estadístico:r de Pearson

Tabla 2:

Grado de asociación de control de la gestión administrativa y desempeño laboral.

		Desempeño laboral	Control
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,055
	Sig. (bilateral)		,719
	N	45	45
Control	Correlación de Pearson	,055	1
	Sig. (bilateral)	,719	
	N	45	45

Interpretación:

En la tabla 10, se aprecia el valor del coeficiente r de Pearson = 0,055, del grado de asociación de la dimensión control de la gestión administrativa y desempeño laboral (p -valor = 0,719 > 0,05); por ser superior al grado de confiabilidad, se admite la hipótesis nula, que no existe asociación significativa y se rechaza la hipótesis alternativa; por su magnitud es débil y por su signo positiva; es decir, el control de la gestión administrativa influye positiva y débilmente al desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Jacinto.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. El grado de asociación de gestión administrativa y desempeño laboral, no fue revelador, obteniendo un valor del coeficiente r de Pearson = 0,138 (p-valor 0,365 > 0,05); indicativo que, al aumentar la gestión administrativa incrementa el desempeño laboral y viceversa, de los trabajadores de la Municipalidad de San Jacinto, 2023.
2. El nivel de dependencia de la dimensión planificación de gestión administrativa y desempeño laboral fue no significativa, con un valor r de Pearson = 0,107 (p-valor 0,483 > 0,05); evidenciando que, a mayor planificación, mayor el desempeño laboral y viceversa, de los trabajadores de la Municipalidad de San Jacinto, 2023.
3. El grado de reciprocidad de la dimensión organización de la gestión administrativa y desempeño laboral fue no significativa, obteniendo un factor r de Pearson de 0,091 (p-valúe = 0,553 > 0,05); explica que, a mayor organización, incrementa el desempeño laboral y viceversa, en los trabajadores de la Municipalidad de San Jacinto, 2023.
4. El nivel de correspondencia de la dimensión dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral, no fue reveladora, alcanzando un valor del coeficiente de correlación r de Pearson 0,277 (p-valor = 0,133 > 0,05); evidencia que, al aumentar la dirección, aumenta el desempeño laboral y viceversa, de los trabajadores de la Municipalidad de San Jacinto, 2023.
5. El grado de asociación de la dimensión control de la gestión administrativa y desempeño laboral, no fue notable, con el valor del coeficiente r de Pearson de 0,055 (p-valor = 0,719 > 0,05); explicativo que, al incrementar el control, incrementa el desempeño laboral y viceversa, de los trabajadores de la Municipalidad de San Jacinto, 2023.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. El Alcalde, el cuerpo de Regidores y funcionarios, que dirigen la gestión municipal en el distrito de San Jacinto, deben promover cambios sustantivos de mejora en la gestión administrativa con la incorporación de tecnología, medios y materiales; así como, un programa de capacitación específica de los trabajadores para incrementar su desempeño laboral.
2. El Alcalde, el cuerpo de Regidores y funcionarios, deben fortalecer la planificación del trabajo municipal a corto, mediano y largo plazo, con objetivos precisos y realizables, con amplia participación y consenso; asumiendo compromisos institucionales, que permitan mejorar el desempeño laboral.
3. El Alcalde, el cuerpo de Regidores, funcionarios y trabajadores, deberían realizar un análisis de la estructura organizacional de la Municipalidad y realizar cambios sustantivos, que respondan a la atención de las necesidades ciudadanas de forma eficiente, eficaz y con eficiencia, que también, contribuya a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores.
4. El Alcalde, el cuerpo de Regidores y funcionarios, en el ejercicio de la autoridad delegada por la ciudadanía, fortalezcan las capacidades de liderazgo en la dirección de la gestión administrativa con estrategias innovadoras, ágiles y dinámicas, que favorezcan al desempeño laboral de los trabajadores.
5. El Alcalde, el cuerpo de Regidores y funcionarios, deben impulsar el fortalecimiento de capacidades, estrategias y mecanismos novedosos de control de la gestión administrativa que contribuyan a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Jacinto.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J. (2011). *Gestión por resultados e indicadores de medición* (P. E. S.A.C. (ed.); Primera).
- Apaza, C., Delgado, E., Miranda, D., & Espetia, E. (2021). La gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Bella Unión en tiempos de Covid-19, Perú. *Waynarroque - Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(Vol. 1, Num. 2), 11–18. <https://doi.org/10.47190/rcsaw.v1i2.1>
- Arévalo, J., Cabel, J., Schrader, J., Ishuiza, R., & Flores, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1757–1778. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695
- Arias, J. (2020). *Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica Enfoques Consulting Eirl* (E. C. EIRL (ed.); Primera). www.cienciaysociedad.org
- Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa* (Areandino (ed.); Primera).
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109–121.
- Caisa, S. (2014). *La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato. (Tesis de maestría)*. [Universidad Técnica de Ambato]. [file:///C:/Users/user/Downloads/184 o.e..pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/184%20o.e..pdf)
- Carro, R., & González, D. (n.d.). *Productividad y Competitividad* (U. N. de M. de Plata (ed.)).
- Chayacaña, W., & Ancco, A. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial De Sandía-Puno*. Universidad Privada TELESUP.

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a La Teoría General de La Administración*.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (M.-H. E. S. A. DE C.V. (ed.); 5ta edición).
<https://es.scribd.com/read/524037199/Gestion-Del-Talento-Humano-E-Innovacion-De-La-Ensenanza-Y-El-Aprendizaje>
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano. In M.-H. E. S.A. (Ed.), *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย* (Vol. 4, Issue 1).
- Córdova, J., García, N., Víctor, P., & Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII(3), 294–305.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38475>
- Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. *Revista Ciencias De La Educación*, 20(36), 152–168.
- Cueva, L., Martín, A., & Pérez, J. (2019). *Teoría clásica de Henri Fayol*.
<https://www.gestiopolis.com/teoria-clasica-administracion-henry-fayol/>
- Cvetković, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179–185. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Fernandez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19 Administrative management and labor performance in an educational entity in Arequipa in the situation of COVID-19. *Economía y Negocios*, 3(1), 47–62.
- Fernández, J., & Bajo, A. (2012). La Teoría del Stakeholder o de los Grupos de Interés, pieza clave de la RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad. *Adresearch Esic International Journal of Communication Research*, 6(6), 130–143. <https://doi.org/10.7263/adr.rsc.006.07>
- Flores, C. (2022). *Gestión administrativa y productividad laboral en la Unidad de Estadística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría - JAMO - Tumbes*,

- Perú, 2021. Universidad Nacional de Tumbes.
- González, S., Viterí, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (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.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and action research). *Revista Científica Mundo de La Investigación y El Conocimiento*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Guillen, O., Sánchez, M., & Begazo, L. (2020). Pasos Para Elaborar Una Tesis De Tipo Correlacional. In *Magdalena del mar* (Primera). http://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas de la investigación. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Jabbar, M., Hussin, F., Hashmi, M., & Imran, S. (2020). Effect of Administrative Practices on Job Performance: An Empirical Study among Public University Employees in Pakistan. *Global Academic Journal of Economics and Business*, 1(1), 1–4.
- La Torre, M., Pando, Z., Aragon, P., & Córdova, F. (2022). Administrative Management and Work Performance in Hardware and Construction SMEs: The Case of Justiniano Soto Villanueva S.R.L., Peru. *IBIMA Business Review*, 2022(2022), 1–17. <https://doi.org/10.5171/2022.497769>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (U. de Barcelona (ed.); 1a edición). <https://doi.org/10.1344/reyd2018.17.13>
- Luna, J., & Luna, M. (2021). La Gestión Administrativa Municipal. Una

- aproximación Conceptual. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1, 15.
<https://doi.org/10.31876/ie.vi.95>
- Mascareñas, J. (1999). *Introducción a las finanzas corporativas*. Universidad Complutense de Madrid.
- Montes, A., Ochoa, J., Juaréz, B., Vasquez, M., & Díaz, C. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *Cuerpo Académico de Probabilidad y Estadística BUAP*, 1–4.
<https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos Carteles/Extenso Juliana.pdf>
- Parra, C., Marquez, B., Sanchez, L., & Mora, N. (2022). Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery - Cantón Machala. *Digital Publisher*, 7(5), 30–43.
- Reyes, M. (2017). *La ética en la investigación cuantitativa*.
http://meryannguaita.blogspot.com/2017/07/la-etica-en-la-investigacion_12.html
- Robles, P., & Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija*, 16.
- Rodríguez, A., & Peñafiel, J. (2022). Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM Administrative. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 8(1), 1056–1069.
<file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-GestionAdministrativaYSuIncidenciaEnLaOperatividad-8383354.pdf>
- Rojas, S. (2020). *Análisis de la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Maynas, Loreto año 2020* [Universidad Privada de la Selva Peruana].
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/160/TESIS SHIRLEY ROJAS GUERRA 2020.pdf>
- Romero, M. (2022). *Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021*. Universidad Nacional de Tumbes.

- Sánchez, A. (2022). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna - 2020*. [Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Saravia, E. (2022). Rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021. [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- SERVIR. (2021). Estructura y funcionamiento del Estado Peruano. In Escuela Nacional de Administración Pública (Ed.), *Book* (Primera). <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2613346-estructura-y-funcionamiento-del-estado-peruano>
- Silva, J., & Martínez, M. (2017). *Gestión administrativa y la toma de decisiones en la municipalidad provincial de Zarumilla, región Tumbes, 2016*. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/328>
- Soledispa, X., Pionce, J., & Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 280–294. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391&info=resumen&idoma=SPA%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>
- Sulaiman, I. F., Asyiqin, N., Azami, M., Malik, A. A., Abdisamad, N. S., & Sains, U. (n.d.). *The impact of administrative work environment on job performance*. 507–522.
- Ticahuanca, F., & Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86–98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Velásquez, E. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local de la provincia de Chachapoyas 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

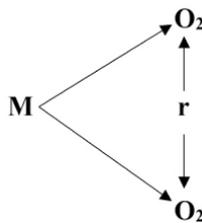
Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. *Revista Alergia Mexico*, 65(4), 414–421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

CAPÍTULO VII
ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Qué grado de asociación existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022?	Determinar el grado de asociación de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022.	<p>H₀: El grado de asociación no es significativo entre la gestión administrativa y desempeño laboral.</p> <p>H_a: El grado de asociación es significativo entre la gestión administrativa y desempeño laboral.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación 	<p>Tipo de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativa • Descriptiva • Correlacional • Transversal • No experimental

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Dirección • Control 	<p>Esquema</p>  <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O₁ = Gestión administrativa</p>
1. ¿Cuál es nivel de dependencia de la dimensión planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto?	1. Comprobar el nivel de dependencia de la dimensión planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto.	<p>H₀: El nivel de dependencia no es significativo de planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral.</p> <p>H_a: El nivel de dependencia es significativo de planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral.</p>		
2. ¿Cuál es el grado de reciprocidad de la	2. Verificar el grado de reciprocidad de la	H ₀ : El grado de reciprocidad no es		

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
dimensión organización de la gestión administrativas y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto?	dimensión organización de la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto.	significativo de organización de la gestión administrativa y desempeño laboral. H _a : El grado de reciprocidad es significativo de organización de la gestión administrativa y desempeño laboral.		r = Relación O ₂ = Desempeño laboral
3. ¿Qué nivel de correspondencia de la dimensión dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral en	3. Fijar el nivel de correspondencia de la dimensión dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral	H ₀ : El nivel de correspondencia no es significativo de dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral.	Variable dependiente: Desempeño laboral	Población y muestra 45 trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto?	en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto.	Ha: El nivel de correspondencia no es significativo de dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral.	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño en la tarea. • Desempeño en el contexto • Comportamientos contraproducentes 	Muestreo No probabilístico por conveniencia Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario de gestión administrativa Cuestionario de desempeño laboral Validado por juicio de expertos
4. ¿Cuál es el grado de asociación de la dimensión control de la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto?	4. Establecer el grado de asociación de la dimensión control de la gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto.	Ho: El grado de asociación no es significativo de control de la gestión administrativa y desempeño laboral. Ha: El grado de asociación es significativo de control de la gestión administrativa y desempeño laboral.		

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
				Confiabilidad estadística con el Alfa de Cronbach

Anexo 2: Operacionalización de Variables

Título: Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2022.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable independiente: Gestión Administrativa	La gestión administrativa es el grupo de actividades que se realiza para dirigir una empresa a través de una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos (Rojas, 2020).	La gestión administrativa, entendida como un proceso de planificación, organización, dirección y control, será medida con la opinión de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jacinto a 24 ítems	Planificación	Objetivos	1 - 2	Escala de Likert de 5 puntos
				Políticas	3 - 4	
				Estrategias	5 - 6	
			Organización	División organizacional	7 - 8	
				Competencia	9 - 10	
				Comunicación	11 - 12	
			Dirección	Liderazgo	13 - 14	
				Motivación	15 - 16	
				Trabajo en equipo	17 - 18	
			Control	Control preventivo	19 - 20	
Evaluación	21 - 22					
Capacitación	23 - 24					
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable dependiente : Desempeño	El desempeño laboral es la calidad del servicio o trabajo que brinda un	El desempeño laboral comprende las dimensiones productividad,	Productividad	Eficiencia	1 - 2	
				Eficiencia	3 - 4	
				Compromiso	5 - 6	
			Conocimiento del trabajo	Normas legales	7 - 8	
				Funciones y tareas	9 - 10	
				Toma de decisiones	11 - 12	
	Proactividad	13 - 14				

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
	empleado dentro de una organización.	conocimiento del trabajo y habilidades y	Habilidad y destreza	Resolución de Resiliencia	15 - 16 17 - 18	Escala de Likert de 5



Cuestionario de Gestión Administrativa

Señor(a) trabajador de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, solicito a usted su colaboración para participar de la encuesta y responder honestamente el cuestionario, que consta de 24 preguntas, con la intención de recabar información sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, que servirá para determinar el grado de asociación con el desempeño laboral en la tesis presentada para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad Nacional de Tumbes.

Por favor conteste cada uno de los ítems de este cuestionario, agradezco su colaboración, responda marcando con un aspa (x) en el casillero que considere que expresa mejor su punto de vista.

Escala Likert

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

N°	Dimensión/Indicadores/ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Planificación					
	1. Objetivos					
1	Piensa usted que la municipalidad de San Jacinto, realiza los procesos de planificación					

N°	Dimensión/Indicadores/Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
2	Considera usted que la gestión municipal, establece las metas institucionales anuales, de acuerdo al plan de desarrollo concertado.					
	I2. Políticas					
3	En su opinión, el gobierno local aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.					
4	Cree usted que la gestión municipal, planifica los recursos para alcanzar los objetivo y metas trazada.					
	I3. Estrategias					
5	Estima usted que el gobierno local, estimula a los trabajadores para alcanzar sus objetivos trazados.					
6	Considera usted que la gestión, promueve la capacitación del personal como estrategia para cumplir lo planificado.					
	Dimensión: Organización					
	I4. División organizacional					
7	En su opinión la municipalidad actualiza continuamente su estructura organizacional.					

N°	Dimensión/Indicadores/Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
8	Considera usted, que la municipalidad tiene claramente establecida las líneas de autoridad o jerarquías					
	I5. Competencia					
9	Piensa usted, que la municipalidad cuenta con personal que cumple con el perfil del puesto.					
10	Considera usted, que el personal posee conocimientos, habilidades y destrezas, para el puesto a desempeñarse.					
	I6. Comunicación					
11	Piensa usted, que en la municipalidad se comunica adecuadamente las disposiciones de la autoridad edil.					
12	Cree usted, que en la municipalidad propicia una adecuada comunicación con el personal.					
	Dimensión: Dirección					
	I7. Liderazgo					
13	Cree usted, que el liderazgo de la autoridad edil influye en el logro de los objetivos municipales.					

N°	Dimensión/Indicadores/Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
14	Considera usted, que la municipalidad respalda que los equipos de trabajo adopten decisiones en el logro de objetivos.					
	I8. Motivación					
15	Considera usted, que la gestión municipal motiva al personal para alcanzar las metas propuestas.					
16	Cree usted, que los trabajadores se sienten identificados con la gestión municipal.					
	I9. Trabajo en equipo					
17	Opina usted, que los directivos y funcionarios de la municipalidad se promueve el trabajo en equipo.					
18	Cree usted, que en la municipalidad promueve la integración de sus colaboradores.					
	Dimensión: Control					
	I10. Control preventivo					
19	Considera usted, que la gestión municipal verifica el desarrollo de las actividades planificadas.					
20	Cree usted, que la municipalidad aplica medios de control para la medición de resultados.					

N°	Dimensión/Indicadores/Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
	I11. Evaluación del desempeño					
21	Cree usted, que la municipalidad evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.					
22	Usted tiene conocimiento si existe evaluación periódica de la gestión.					
	I12. Capacitación					
23	Estima usted, que la municipalidad otorga valor con capacitación permanente al personal en su área o puesto de trabajo.					
24	Cree usted, que el personal recibe orientación para la ejecución de las actividades que van a realizar.					

Anexo 4: Instrumento 2



Cuestionario de Desempeño Laboral

Señor(a) trabajador de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, solicito a usted su colaboración para participar de la encuesta y responder honestamente el cuestionario, que consta de 18 preguntas, con la intención de recabar información sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, que servirá para establecer el nivel de asociación con el desempeño laboral en la tesis presentada para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad Nacional de Tumbes.

Por favor conteste cada uno de los ítems de este cuestionario, agradezco su colaboración, responda marcando con un aspa (x) en el casillero que considere que expresa mejor su punto de vista.

Escala Likert

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

N°	Dimensión/Indicadores/ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Productividad					
	I1. Eficacia					

N°	Dimensión/Indicadores/Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Piensa usted, que el trabajador cumple con presentar en el plazo establecido en el TUPA, su labor encomendada.					
2	Considera usted, que el trabajador cumple con las funciones asignadas en la municipalidad.					
	I2. Eficiencia					
3	Considera usted, que los trabajadores utilizan adecuadamente el tiempo en el desarrollo de sus funciones y tareas.					
4	Cree usted, que el trabajador utiliza los recursos que se le asignan con mayor eficiencia posible.					
	I3. Compromiso					
5	Considera usted, que el trabajador mejora su productividad como oportunidad de desarrollo personal.					
6	Opina usted, que el trabajador está comprometido con mantiene un clima laboral favorable.					
	Dimensión: Conocimiento del trabajo					
	I4. Normas legales					

N°	Dimensión/Indicadores/Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
7	Considera usted, que en la municipalidad se difunde las normas legales a los trabajadores.					
8	Considera usted, que en la municipalidad se implementan adecuadamente las normas, bajo el principio de igualdad y justicia.					
	I5. Funciones y tareas					
9	Considera usted, que las competencias logradas en la formación continua permiten desarrollar las funciones del puesto.					
10	Considera usted, que los procedimientos en el ejercicio de las funciones de un puesto de trabajo son complejos.					
	I6. Toma de decisiones					
11	Piensa usted, que los trabajadores aportan con ideas para mejorar los resultados de su trabajo.					
12	Cree usted, que las opiniones o punto de vista de los trabajadores son considerados en la toma de decisiones.					
	Dimensión: Habilidad y destrezas					
	I7. Proactividad					

N°	Dimensión/Indicadores/Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
13	Cree usted, que es valorado por las iniciativas que adopta para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.					
14	Piensa usted, que el trabajador es dedicado en la ejecución de las tareas y actividades en su puesto de trabajo					
	18. Resolución de problemas					
15	Considera usted, que el trabajador tiene facilidad para solucionar problemas en su puesto de trabajo.					
16	Cree usted, que el trabajador apoya a sus compañeros en la solución de los problemas en el puesto de trabajo.					
	19. Resiliencia					
17	Considera usted, que los trabajadores muestran resistencia a los cambios en la municipalidad.					
18	Piensa usted, que los trabajadores se adaptan con facilidad a los cambios en la municipalidad.					

Anexo 5. Ficha de validación por criterio de jueces

Aspectos de validación		Categorías de Calificación																				OBSERVACIONES															
		Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100																			
Indicadores	Criterios	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X																	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																																				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO** evalúe la pertinencia y eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 10 de marzo de 2023.

Nombre y apellidos : JOHN PIERO DIOS VALLADOLID
Código ORCID : 0000-0003-4624-9154
DNI : 00227337
Teléfono : 978802838
E-mail : jdiosv@untumbes.edu.pe



Aspectos de validación	Categorías de Calificación	OBSERVACIONES
------------------------	----------------------------	---------------

		Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				
		0 – 20				21 – 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
Indicadores	Criterios	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en																X					

	la investigación																				
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X				
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X				
6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																X				

Anexo 6: Matriz de base de datos

V1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																		
N°	D1. Planificación						Puntaje D1	Calificación D1	D2. Organización						Puntaje D2	Calificación D2	D3. Dirección						Puntaje D3	Calificación D3	D4. Control						Puntaje D4	Calificación D4	Puntaje V1	Calificación V1
	I1		I2		I3				I4		I5		I6				I7		I8		I9				I10		I11		I12					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6			P7	P8	P9	P10	P11	P12			P13	P14	P15	P16	P17	P18			P19	P20	P21	P22	P23	P24				
1	3	3	4	4	3	3	20	Medio	4	4	4	4	3	3	22	Alto	3	4	4	4	3	4	22	Alto	3	4	3	3	3	4	20	Medio	84	Regular
2	5	3	3	5	2	2	20	Medio	4	4	3	3	4	3	21	Medio	4	3	3	4	3	4	21	Medio	3	3	4	4	2	4	20	Medio	82	Regular
3	4		4	4	4	4	20	Medio	4	5	5	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	109	Bueno
4	3	4	4	3	5	5	24	Alto	2	3	4	5	3	3	20	Medio	4	4	4	5	3	3	23	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Medio	85	Regular
5	3	4	2	3	2	2	16	Medio	2	4	4	4	4	4	22	Alto	3	4	2	3	4	4	20	Medio	4	4	3	3	3	2	19	Medio	77	Regular
6	3	4	2	3	2	1	15	Medio	3	4	3	4	3	3	20	Medio	3	3	4	4	3	3	20	Medio	4	3	3	3	3	4	20	Medio	75	Regular
7	4	3	3	3	3	2	18	Medio	2	3	3	3	3	3	17	Medio	4	4	3	2	3	3	19	Medio	3	3	3	2	2	2	15	Medio	69	Regular
8	4	3	3	3	3	1	17	Medio	2	2	4	4	3	2	17	Medio	5	3	2	3	3	3	19	Medio	3	3	3	2	1	1	13	Bajo	66	Regular
9	2	3	2	2	2	2	13	Bajo	2	2	2	3	3	2	14	Medio	3	3	3	3	3	2	17	Medio	2	3	2	3	4	4	18	Medio	62	Regular
10	3	3	4	4	3	2	19	Medio	4	4	4	4	4	3	23	Alto	4	4	3	3	4	4	22	Alto	3	3	3	3	2	3	17	Medio	81	Regular
11	5	5	3	5	3	3	24	Alto	3	5	5	5	3	5	26	Alto	5	5	5	3	5	3	26	Alto	3	3	5	3	3	3	20	Medio	96	Bueno
12	4	4	3	3	1	1	16	Medio	1	3	2	2	3	2	13	Bajo	2	2	3	3	3	3	16	Medio	3	3	3	3	1	3	16	Medio	61	Regular
13	4	4	3	4	4	3	22	Alto	4	4	5	4	5	5	27	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	103	Bueno
14	5	4	3	3	1	2	18	Medio	3	5	3	3	2	2	18	Medio	5	3	2	2	2	3	17	Medio	4	3	2	2	2	2	16	Medio	69	Regular
15	5	4	4	4	5	4	26	Alto	4	4	5	4	5	4	26	Alto	5	4	4	4	4	4	25	Alto	3	3	4	3	3	3	19	Medio	96	Bueno
16	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	108	Bueno
17	3	2	2	3	1	2	13	Bajo	2	3	4	3	3	3	18	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	2	2	2	1	1	11	Bajo	59	Regular
18	3	4	3	5	5	5	25	Alto	1	5	3	5	5	5	24	Alto	5	5	5	5		5	25	Alto	4	3	5	1	5	1	19	Medio	93	Bueno
19	4	3	2	2	3	3	17	Medio	4	3	4	4	4	3	22	Alto	4	4	4	4	3	3	22	Alto	3	3	2	2	4	4	18	Medio	79	Regular
20	3	4	3	4	3	3	20	Medio	4	4	4	4	2	2	20	Medio	3	4	4	4	2	3	20	Medio	4	4	3	4	4	4	23	Alto	83	Regular
21	4	5	4	5	5	4	27	Alto	4	5	4	4	4	4	25	Alto	5	4	4	4	4	5	26	Alto	4	4	4	5	4	4	25	Alto	103	Bueno
22	5	5	4	5	5	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	119	Bueno
23	3	3	5	3	5	5	24	Alto	3	4	2	4	3	1	17	Medio	4	1	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	4	4	28	Alto	94	Bueno
24	4	5	5	5	5	5	29	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	5	4	4	4	4	4	25	Alto	3	3	4	4	4	4	22	Alto	99	Bueno
25	5	4	4	5	5	4	27	Alto	5	5	4	4	3	4	25	Alto	5	4	5	5	4	4	27	Alto	4	4	5	4	5	5	27	Alto	106	Bueno
26	3	4	1	3	2	2	15	Medio	2	3	4	4	3	3	19	Medio	4	3	2	3	3	3	18	Medio	3	3	2	2	2	2	14	Medio	66	Regular
27	3	3	3	4	3	3	19	Medio	4	5	4	3	3	3	22	Alto	4	3	4	5	3	3	22	Alto	4	3	3	4	3	3	20	Medio	83	Regular
28	4	4	4	4	4	4	24	Alto	3	4	4	4	5	4	24	Alto	4	4	4	4	4	5	25	Alto	4	3	4	4	4	4	23	Alto	96	Bueno
29	3	3	2	2	2	2	14	Medio	3	3	2	3	3	2	16	Medio	4	3	3	4	3	3	20	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	68	Regular
30	5	5	5	5	4	5	29	Alto	5	5	4	4	4	4	26	Alto	5	5	4	3	4	4	25	Alto	4	4	4	1	4	5	22	Alto	102	Bueno
31	4	4	3	4	3	5	23	Alto	3	2	4	5	4	3	21	Medio	4	3	5	5	5	4	26	Alto	3	3	3	5	5	5	24	Alto	94	Bueno
32	3	4	2	3	4	4	20	Medio	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	4	3	3	3	5	22	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	95	Bueno
33	2	2	1	4	4	3	16	Medio	3	3	3	4	4	5	22	Alto	3	3	3	4	4	4	21	Medio	4	4	5	5	5	5	27	Alto	86	Regular
34	5	4	4	3	3	3	22	Alto	4	4	3	3	4	5	23	Alto	3	2	2	4	4	4	19	Medio	4	3	3	3	4	4	21	Medio	85	Regular
35	4	4	3	3	3	4	21	Medio	4	4	4	5	5	5	27	Alto	5	5	3	3	3	3	22	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	100	Bueno
36	4	4	3	3	3	4	21	Medio	3	3	3	2	2	4	17	Medio	4	4	4	3	3	2	20	Medio	4	4	4	5	5	5	27	Alto	85	Regular
37	4	4	3	5	3	5	24	Alto	4	4	4	5	5	3	25	Alto	2	3	3	3	4	4	19	Medio	4	4	4	3	3	3	21	Medio	89	Bueno
38	3	4	2	2	1	4	16	Medio	2	3	3	4	2	5	19	Medio	2	3	4	4	4	5	22	Alto	4	4	5	5	5	5	28	Alto	85	Regular
39	5	5	4	4	2	3	23	Alto	2	3	4	4	4	5	22	Alto	5	5	5	3	3	4	25	Alto	5	5	4	3	3	5	25	Alto	95	Bueno
40	4	5	3	5	4	2	23	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	3	3	4	4	5	5	24	Alto	3	4	4	4	5	5	25	Alto	98	Bueno
41	2	4	5	5	4	4	24	Alto	4	3	2	2	3	3	17	Medio	4	2	2	3	3	4	18	Medio	2	2	3	3	5	5	20	Medio	79	Regular
42	5	3	4	3	4	3	22	Alto	3	3	3	4	2	3	18	Medio	3	4	4	2	3	2	18	Medio	3	4	4	3	3	3	21	Medio	79	Regular
43	4	2	4	4	4	3	21	Medio	5	4	4	4	3	2	22	Alto	5	3	4	4	5	5	26	Alto	5	5	4	4	4	5	27	Alto	96	Bueno
44	3	5	3	3	5	4	23	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	3	2	5	5	5	24	Alto	3	3	2	3	4	4	19	Medio	96	Bueno
45	2	4	2	4	5	5	22	Alto	5	5	5	4	4	4	27	Alto	4	2	3	4	3	5	21	Medio	4	4	5	4	5	3	25	Alto	95	Bueno

V2. DESEMPEÑO LABORAL

N°	D1. Productividad						Puntaje D1	Calificación D1	D2. Conocimiento del trabajo						Puntaje D2	Calificación D2	D3. Habilidades y destrezas						Puntaje D3	Calificación D3	Puntaje V2	Calificación V2
	I1		I2		I3				I4		I5		I6				I7		I8		I9					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6			P7	P8	P9	P10	P11	P12			P13	P14	P15	P16	P17	P18				
1	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	5	4	4	25	Alto	4	4	4	5	5	4	26	Alto	75	Bueno
2	4	4	4	5	3	4	24	Alto	5	5	4	3	4	4	25	Alto	4	4	5	3	4	4	24	Alto	73	Bueno
3	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Bueno
4	4	4	4	3	4	3	22	Alto	5	4	3	5	4	3	24	Alto	4	4	4	3	5	5	25	Alto	71	Bueno
5	4	4	3	4	3	4	22	Alto	4	4	3	3	3	4	21	Medio	4	3	4	4	3	3	21	Medio	64	Regular
6	3	3	2	3	3	3	17	Medio	2	3	3	3	3	3	17	Medio	4	4	3	2	3	3	19	Medio	53	Regular
7	4	4	4	4	3	3	22	Alto	2	3	4	3	4	3	19	Medio	3	4	4	4	4	4	23	Alto	64	Regular
8	4	3	4	5	5	3	24	Alto	2	3	3	4	4	3	19	Medio	3	4	4	3	3	3	20	Medio	63	Regular
9	2	3	3	3	2	3	16	Medio	2	2	3	3	3	2	15	Medio	2	2	3	2	3	2	14	Medio	45	Regular
10	3	3	3	4	4	3	20	Medio	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	4	3	4	3	21	Medio	65	Regular
11	5	4	5	4	4	4	26	Alto	5	4	5	4	5	4	27	Alto	5	4	5	4	4	4	26	Alto	79	Bueno
12	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	90	Bueno
13	4	5	5	3	5	5	27	Alto	5	4	5	4	3	4	25	Alto	4	5	5	4	5	5	28	Alto	80	Bueno
14	4	4	5	5	4	4	26	Alto	4	4	4	4	5	4	25	Alto	4	4	5	5	4	4	26	Alto	77	Bueno
15	4	5	5	4	5	5	28	Alto	4	5	4	5	4	4	26	Alto	4	5	5	4	4	4	26	Alto	80	Bueno
16	2	3	3	3	3	2	16	Medio	3	3	4	3	2	3	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	52	Regular
17	3	4	3	4	4	3	21	Medio	3	4	4	3	3	3	20	Medio	4	4	5	5	2	4	24	Alto	65	Regular
18	3	4	4	4	5	5	25	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	4	4	4	4	3	4	23	Alto	71	Bueno
19	3	3	3	4	3	3	19	Medio	3	3	4	3	4	4	21	Medio	3	3	3	4	3	3	19	Medio	59	Regular
20	5	4	3	4	5	5	26	Alto	4	5	5	1	5	5	25	Alto	5	4	5	5	3	4	26	Alto	77	Bueno
21	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	1	5	5	5	26	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	86	Bueno
22	3	3	4	3	3	3	19	Medio	2	3	3	3	3	3	17	Medio	3	3	4	4	1	4	19	Medio	55	Regular
23	4	4	5	5	5	5	28	Alto	5	5	4	3	3	3	23	Alto	3	3	4	4	3	3	20	Medio	71	Bueno
24	4	3	5	2	3	4	21	Medio	3	4	4	3	5	1	20	Medio	3	3	3	4	5	5	23	Alto	64	Regular
25	3	4	4	3	5	5	24	Alto	3	4	4	3	4	4	22	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	70	Bueno
26	5	5	5	5	5	5	30	Alto	3	3	3	3	5	5	22	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	82	Bueno
27	2	2	3	2	3	3	15	Medio	3	3	5	3	2	2	18	Medio	2	2	2	2	3	3	14	Medio	47	Regular
28	5	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	4	1	5	5	23	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	83	Bueno
29	3	3	3	4	4	3	20	Medio	2	2	3	3	4	4	18	Medio	4	4	2	4	4	4	22	Alto	60	Regular
30	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	5	4	25	Alto	73	Bueno
31	4	4	5	5	3	3	24	Alto	3	3	4	4	4	5	23	Alto	5	5	3	3	2	5	23	Alto	70	Bueno
32	3	3	3	4	5	5	23	Alto	3	2	4	4	5	2	20	Medio	4	4	5	5	2	4	24	Alto	67	Bueno
33	4	4	4	3	3	2	20	Medio	5	5	5	4	4	4	27	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	70	Bueno
34	4	4	3	3	2	2	18	Medio	4	5	5	5	3	3	25	Alto	4	4	3	3	4	5	23	Alto	66	Bueno
35	4	4	4	5	5	4	26	Alto	4	4	4	5	5	5	27	Alto	3	3	4	4	4	5	23	Alto	76	Bueno
36	2	3	3	3	4	5	20	Medio	3	3	3	4	4	5	22	Alto	3	3	3	4	2	5	20	Medio	62	Regular
37	3	2	2	2	3	3	15	Medio	3	3	3	4	4	4	21	Medio	5	5	5	5	5	5	30	Alto	66	Bueno
38	2	3	4	4	4	5	22	Alto	3	3	3	4	4	4	21	Medio	3	4	3	4	4	4	22	Alto	65	Regular
39	3	3	3	4	4	5	22	Alto	3	3	4	5	5	5	25	Alto	4	2	3	2	3	5	19	Medio	66	Bueno
40	4	3	4	3	4	5	23	Alto	4	4	4	3	3	2	20	Medio	2	2	3	4	3	4	18	Medio	61	Regular
41	2	3	4	4	3	5	21	Medio	2	2	3	4	4	4	19	Medio	3	4	3	4	3	5	22	Alto	62	Regular
42	2	2	3	3	2	3	15	Medio	3	2	2	3	4	5	19	Medio	5	4	5	4	4	3	25	Alto	59	Regular
43	3	3	4	4	4	4	22	Alto	2	3	3	3	2	2	15	Medio	5	5	4	5	4	4	27	Alto	64	Regular
44	2	2	3	4	3	4	18	Medio	2	3	2	2	3	4	16	Medio	4	4	4	5	5	5	27	Alto	61	Regular
45	3	3	2	2	3	1	14	Medio	2	4	4	3	4	3	20	Medio	5	4	3	4	3	4	23	Alto	57	Regular

Anexo 7: Confiabilidad estadística

Instrumento administrativa	de gestión		
		N	%
Casos	Válido	43	95,6
	Excluido ^a	2	4,4
	Total	45	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	24

Instrumento de desempeño laboral

	N	%
--	---	---

Casos	Válido	45	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	18