

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los Servidores
Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021.

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autor : Bach. SANDRA MORELIA PARIACHI
MANTARI

Asesor : Mg. Jesus Cesar Sandoval Trigos

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de Los
Recursos

Fecha de inicio y culminación : Del 17/05/2022 al 16/05/2023

Huancayo – Perú

2023

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

Tesis**Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los Servidores Públicos de la
Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021.****Presentado por:**

Bach. SANDRA MORELIA PARIACHI MANTARI

Para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

Aprobado por los siguientes jurados:

Presidente : _____

Primer miembro : _____

Segundo miembro : _____

Tercer miembro : _____

Huancayo _____ de _____ del 2022

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Gestión administrativa y Desempeño Laboral en los Servidores
Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021.

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autor : Bach. SANDRA MORELIA PARIACHI
MANTARI

Asesor : Mg. Jesus Cesar Sandoval Trigos

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de Los
Recursos

Fecha de inicio y culminación : Del 17/05/2022 al 16/05/2023

Huancayo – Perú
2023

Asesor

Mg. Jesus Cesar Sandoval Trigos

Dedicatoria

A Dios por ser por ser el creador de mi existencia, a mis padres que me han formado con buenos valores y principios, a mis hermanos por haber sido mi soporte en todo momento.

La autora

Agradecimiento

Mi principal agradecimiento es a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mis padres y hermanos por su comprensión y estímulo constante, además por su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A la UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES por haberme formado en mi carrera profesional, así como también a los diferentes docentes que me impartieron sus conocimientos.

Finalmente, agradezco a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI por haber aceptado que se realice mi tesis en la mencionada entidad y a sus servidores porque muy gentilmente colaboraron con la realización de esta investigación.

Sandra

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI – 2021

Cuyo autor(es) : PARIACHI MANTARI SANDRA MORELIA.

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACION Y SISTEMAS.

Asesor(a) : MG. SANDOVAL TRIGOS JESUS CESAR.

Que fue presentado con fecha 15.08.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 16.08.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar).

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **28**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Número 02 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 17 de Agosto del 2023.



Dr. Armando Juan Adauto Ávila
 Director de Unidad de Investigación
 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Introducción

El trabajo de investigación “Gestión administrativa y Desempeño Laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021”, es llevado a cabo debido a su relevancia; ya que, la Municipalidad Distrital de Mazamari viene afrontando ciertos problemas en torno a su productividad, los cuales son el resultado del bajo desempeño laboral mostrado por su personal; dado que, estos vienen realizando un trabajo de baja calidad contrario a los objetivos institucionales, pues el desempeño deficiente de los trabajadores de las distintas áreas en general, ha ocasionado que para el año 2021 según el MEF de los S/. 51,054,420 que le fue asignado como parte de presupuesto solo se ejecuten S/. 35,321,163; teniendo que devolver a las arcas del Estado el monto de S/. 15,733,257. Al respecto, todos estos inconvenientes ocasionados por los trabajadores producto del inadecuado desarrollo de sus actividades laborales muchas veces son generados por el desconocimiento de sus funciones y tareas específicas; como también por no seguir los debidos procedimientos y reglamentos estipulados; al igual que por la inapropiada organización y la falta de motivación hacia el trabajador pues no cuentan con un clima laboral sano, disconformidad con el salario asignado, condiciones de trabajo inadecuadas. Sin embargo, ante tal situación contraria a los intereses de la Municipalidad Distrital de Mazamari la variable gestión administrativa a de incidir favorablemente en el desempeño laboral al relacionarse con esta; debido a que, mediante ella se ha de planificar, organizar, dirigir y controlar adecuadamente las tareas y funciones que debe llevar a cabo el personal de cada área de trabajo; así como también ha de elaborar una apropiada estructura orgánica que se ajusta a la realidad y necesidad de la entidad; asimismo, para la ejecución de las tareas a de motivar al personal brindándole confianza, desarrollando un sistema de capacitaciones continuas, un clima laboral positivo, condiciones óptimas de trabajo, asignación de recursos necesarios para el cumplimiento de sus labores, todo ello encaminado a la consecución de las metas y objetivos institucionales.

En lo que respecta al objetivo principal se establece, determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

En lo concierne a la metodología de estudio se emplea como método general: el método científico y como métodos específicos: mixto, descriptivo, hipotético-deductivo, estadístico y analítico-sintético; la investigación es de tipo aplicada, de nivel correlacional; pues, se pretende establecer la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral; en tanto, el diseño es no experimental-transversal, descriptivo-correlacional; debido a que, se ha de determinar y describir la relación entre las variables de estudio. La recolección de datos se lleva a cabo a través de los dos cuestionarios confiables y validados para las variables gestión administrativa y desempeño laboral; los cuales se aplican a los 56 empleados de la Municipalidad Distrital de Mazamari. Los datos recolectados son procesados y analizados por el programa estadístico SPSS por medio del coeficiente de correlación Tau-b de Kendall a fin de establecer la correlación entre las variables.

En este sentido, la presente investigación ha sido estructura de la siguiente manera para una mejor comprensión:

En el Capítulo I Planteamiento del problema: Se inicia con la exposición detallada de la realidad del problema de interés, sus elementos síntomas, causas y control de pronóstico a fin de dar una descripción pormenorizada de la problemática en cuestión, seguidamente se efectúa la delimitación del problema estableciendo los parámetros del problema a investigar; así también se presenta la formulación del problema, a fin de redactar las interrogantes de la investigación tomando en consideración los parámetros propuestos en la delimitación del problema; en el apartado de justificación, se expone las razones por las que el presente estudio se desarrolla; finalmente se plantea los objetivos con la finalidad de determinar las metas que se pretenden alcanzar.

En el Capítulo II. Marco Teórico: Se inicia con la presentación de los antecedentes, donde se muestran investigaciones que engloben a una o dos de las variables del fenómeno de interés; así también, este capítulo continua su presentación con las bases teóricas, donde se dan a conocer las teorías, conceptos y análisis de autores expertos en el tema; finalmente, el presente capítulo culmina su presentación con el marco conceptual, el cual refiere ser la conceptualización de un breve glosario de términos utilizados a lo largo del estudio.

En el Capítulo III. Hipótesis: Se inicia exhibiendo la hipótesis general y las hipótesis específicas, dichas hipótesis sustentan ser una posible respuesta a la problemática en cuestión; seguidamente se lleva a cabo una breve definición de las variables de estudio; finalmente se evidencia la operacionalización de las variables de estudio.

En el Capítulo IV. Metodología: Este capítulo establece la ruta metodológica del estudio, exponiéndonos el método de investigación, el tipo de investigación, el diseño de investigación, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad de los instrumentos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos de investigación. A través de estas subsecciones se entabla el marco metodológico del estudio para seguir un procedimiento acorde a lo que se requiere investigar.

En el Capítulo V. Resultados: Se inicia con la descripción de los resultados, dónde se realiza un análisis descriptivo de las respuestas encontradas en el personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari, de esta manera, se observa las variables de estudio en función a la unidad de análisis; el presente capítulo finaliza con la presentación de la contrastación de las hipótesis, donde se realiza un análisis inferencial a fin de someter a prueba las hipótesis planteadas para el estudio.

Por tanto, el estudio culmina con la presentación de la discusión de resultados, las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos (Matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, matriz de operacionalización del

instrumento, instrumento de investigación, confiabilidad y validez del instrumento, data del procesamiento de datos, consentimiento informado y fotos de la aplicación del instrumento)

La investigación precisa la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

La autora.

Contenido

Hoja de aprobación de jurados	ii
Falsa portada.....	iii
Asesor	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Introducción.....	ii
Contenido	vi
Contenido de Tablas	xi
Contenido de Figuras.....	xii
Resumen	xiv
Abstract.....	xv

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2. Delimitación del problema	24
1.2.1. Delimitación Espacial	24
1.2.2. Delimitación Temporal	24
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática.....	24
1.3. Formulación del problema	25
1.3.1. Problema general.	25
1.3.2. Problemas específicos.....	25
1.4. Justificación	26
1.4.1. Social.....	26
1.4.2. Teórica	26
1.4.3. Metodológica.	27
1.5. Objetivos.....	27
1.5.1. Objetivo general.....	27
1.5.2. Objetivos específicos	28

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes.....	29
2.1.1. Nacionales.....	30
2.1.2. Internacionales.....	35
2.2. Bases teóricas o científicas.....	36
2.2.1. Variable 1: Gestión administrativa.....	36
2.2.1.1. Dimensión 1: Planificación.....	37
2.2.1.1.1. Indicador 1.1: Diagnóstico situacional.....	38
2.2.1.1.2. Indicador 1.2: Definición de objetivos institucionales.....	39
2.2.1.1.3. Indicador 1.3: Elaboración del plan estratégico.....	40
2.2.1.2. Dimensión 2: Organización.....	40
2.2.1.2.1. Indicador 2.1: MOF.....	41
2.2.1.2.2. Indicador 2.2: ROF.....	42
2.2.1.2.3. Indicador 2.3: División del trabajo.....	43
2.2.1.3. Dimensión 3: Dirección.....	43
2.2.1.3.1. Indicador 3.1: Toma de decisiones.....	44
2.2.1.3.2. Indicador 3.2: Trabajo en equipo.....	45
2.2.1.3.3. Indicador 3.3: Capacitación del personal.....	45
2.2.1.3.4. Indicador 3.4: Comunicación eficaz en el trabajo.....	46
2.2.1.4. Dimensión 4: Control.....	47
2.2.1.4.1. Indicador 4.1: Detección de desviaciones.....	48
2.2.1.4.2. Indicador 4.2: Corrección de desviaciones.....	48
2.2.1.4.3. Indicador 4.2: Retroalimentación del personal.....	49
2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral.....	49
2.2.2.1. Dimensión 1: Producción del trabajador.....	50
2.2.2.1.1. Indicador 1.1: Gestión del tiempo de trabajo.....	51
2.2.2.1.2. Indicador 1.2: Optimización de los recursos públicos.....	51
2.2.2.2. Dimensión 2: Competencias del personal.....	51
2.2.2.2.1. Indicador 2.1: Conocimientos laborales.....	53
2.2.2.2.2. Indicador 2.2: Experiencia del trabajador.....	53
2.2.2.2.3. Indicador 2.3: Laboriosidad.....	53
2.2.2.3. Dimensión 3: Compromiso laboral.....	54

2.2.2.3.1. Indicador 3.1: Sentido de pertenencia a la entidad.....	55
2.2.2.3.2. Indicador 3.2: Remuneración	55
2.2.2.3.3. Indicador 3.3: Clima laboral.	56
2.2.2.3.4. Indicador 3.4: Incentivos.....	57
2.2.2.4. Dimensión 4: Cultura de trabajo.....	57
2.2.2.4.1. Indicador 4.1: Responsabilidad en el trabajo.	58
2.2.2.4.2. Indicador 4.2: Ética profesional.	58
2.2.2.4.3. Indicador 4.3: Valores laborales.....	59
2.3. Marco conceptual.....	59

Capítulo III

Hipótesis

3.1. Hipótesis general	62
3.2. Hipótesis específico	62
3.3. Variables	63
3.3.1. Definición conceptual	63
3.3.2. Operacionalización.	64

Capítulo IV

Metodología

4.1. Método de investigación.....	65
4.2. Tipo de investigación.....	69
4.3. Nivel de investigación	69
4.4. Diseño de la investigación.....	69
4.5. Universo, población y muestra	71
4.5.1. Universo.....	71
4.5.2. Población.....	71
4.5.3. Muestra	73
4.5.3.1. Muestreo.	74
4.5.3.1.1. Criterios de inclusión y exclusión.....	75
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	77
4.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	79
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.	81
4.6.3. Confiabilidad del instrumento.....	82
4.6.4. Validez del instrumento	85

4.6.5. Procedimientos de recolección de datos	86
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	87
4.7.1. Técnicas de procesamiento de datos.....	87
4.7.2. Análisis de datos	88
4.8. Aspectos éticos de la investigación	89

Capítulo V

Resultados

5.1. Descripción de resultados	90
5.1.1. Análisis estadístico descriptivo de la variable 1: Gestión administrativa.....	90
5.1.2. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 1.1: Planificación	92
5.1.3. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 1.2: Organización.....	94
5.1.4. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 1.3: Dirección.....	95
5.1.5. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 1.4: Control	97
5.1.6. Análisis estadístico descriptivo de la variable 2: Desempeño laboral	99
5.1.7. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 2.1: Producción del trabajador	100
5.1.8. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 2.2: Competencias del personal	102
5.1.9. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 2.3: Compromiso laboral ..	104
5.1.10. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 2.4: Cultura de trabajo	106
5.2. Resultados correlacionales.....	107
5.2.1. Estudio de correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral	107
5.2.2. Estudio de correlación entre planificación y desempeño laboral.....	108
5.2.3. Estudio de correlación entre organización y desempeño laboral.....	109
5.2.4. Estudio de correlación entre dirección y desempeño laboral.....	109
5.2.5. Estudio de correlación entre dirección y desempeño laboral.....	110
5.3. Contrastación de hipótesis	111
5.3.1. Prueba de hipótesis para la variable gestión administrativa y desempeño laboral.	111
5.3.2. Prueba de hipótesis para la dimensión planificación y el desempeño laboral.	113
5.3.3. Prueba de hipótesis para la dimensión organización y desempeño laboral. ..	114
5.3.4. Prueba de hipótesis para la dimensión dirección y desempeño laboral.	116

5.3.5. Prueba de hipótesis para la dimensión control y desempeño laboral.....	118
Análisis y discusión de resultados	121
Conclusiones.....	128
Recomendaciones	132
Referencias Bibliográficas.....	135
ANEXOS.....	143
Anexo 1: Matriz de Consistencia	144
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables.....	146
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento.....	148
Anexo 4: Instrumento de Investigación.....	152
Anexo 5: Entrevista Estructurada	154
Anexo 6: Consentimiento Informado	156
Anexo 7: Carta de Aceptación.....	157
Anexo 8: Confiabilidad del Instrumento	158
Anexo 9: Validación de Instrumento.....	162
Anexo 10: Data de Procesamiento de Datos	171
Anexo 11: Evidencias Fotográficas.....	173

Contenido de Tablas

Tabla 1: Distribución poblacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mazamari, 2021.	70
Tabla 2: Distribución muestral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mazamari, 2021	74
Tabla 3: Técnicas e instrumentos de investigación	76
Tabla 4: Aplicación de técnicas e instrumentos de investigación	76
Tabla 5: Resultados porcentuales de la variable gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari	88
Tabla 6: Resultados porcentuales de la dimensión planificación en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.....	90
Tabla 7: Resultados porcentuales de la dimensión organización en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari	92
Tabla 8: Resultados porcentuales de la dimensión dirección en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari	93
Tabla 9: Resultados porcentuales de la dimensión control en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari	95
Tabla 10: Resultados porcentuales de la variable desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.....	97
Tabla 11: Resultados porcentuales de la dimensión producción del trabajador en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari	98
Tabla 12: Resultados porcentuales de la dimensión competencias del personal en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.....	100
Tabla 13: Resultados porcentuales de la dimensión compromiso laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.....	102
Tabla 14: Resultados porcentuales de la dimensión cultura de trabajo en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari	104

Contenido de Figuras

Figura 1: Personal calificado de la Municipalidad Distrital de Mazamari.	14
Figura 2: Desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari.	14
Figura 3: Eficiencia en las labores del personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari.	15
Figura 4: Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Mazamari.	15
Figura 5 Jornada laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari.....	16
Figura 6: Responsabilidad y dedicación del personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari.	17
Figura 7: Iniciativa del personal para resolver los problemas en la Municipalidad Distrital de Mazamari.	17
Figura 8: Planificación, organización y control de actividades en la Municipalidad Distrital de Mazamari.	18
Figura 9: Conformidad con el salario en la Municipalidad Distrital de Mazamari.....	19
Figura 10: Capacitación del personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari.	19
Figura 11: Las labores se rigen en función al MOF y ROF de la Municipalidad Distrital de Mazamari.	20
Figura 12: Resultados porcentuales de la variable gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.....	89
Figura 13: Resultados porcentuales de la dimensión planificación en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari	90
Figura 14: Resultados porcentuales de la dimensión organización en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari	92
Figura 15: Resultados porcentuales de la dimensión dirección en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari	94
Figura 16: Resultados porcentuales de la dimensión control en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari	95
Figura 17: Resultados porcentuales de la variable desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.....	97
Figura 18 Resultados porcentuales de la dimensión producción del trabajador en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.....	99
Figura 19: Resultados porcentuales de la dimensión competencias del personal en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.....	100

Figura 20: Resultados porcentuales de la dimensión compromiso laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.....	102
Figura 21: Resultados porcentuales de la dimensión cultura de trabajo en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.....	104

Resumen

La investigación tuvo como problema general, ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021?; el objetivo general fue, determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021. El método general del estudio fue el científico; mientras que, los métodos específicos fueron: el mixto, descriptivo, hipotético-deductivo, estadístico y analítico-sintético; la investigación fue de tipo aplicada de nivel correlacional, el diseño fue no experimental transeccional descriptivo correlacional. La muestra del estudio estuvo integrada por 56 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari, a los cuales se les realizó la encuesta (técnica) con sus respectivos cuestionarios (instrumento) confiables y validados. Los resultados adquiridos por medio del el coeficiente de correlación Tau-b Kendall hallado fueron $t = 0,800$ con una significancia bilateral de $p = 0,000$; por lo cual se concluye que existe una relación positiva notable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; por ello se recomendó a la Municipalidad Distrital de Mazamari emplear correctamente los conocimientos adquiridos en el estudio con el propósito de capacitar debidamente a su personal a fin de mejorar su desempeño laboral al aplicar la gestión administrativa (planificar, organizar, dirigir y controlar) en el desarrollo de sus actividades laborales, realizando de este modo una eficiente administración municipal.

Palabras Clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, servidores públicos.

Abstract

The research had as a general problem, what is the relationship between administrative management and job performance in the Public Servants of the District Municipality of Mazamari - 2021?; the general objective was to determine the relationship between administrative management and job performance in the Public Servants of the District Municipality of Mazamari - 2021. The general method of the study was scientific; while the specific methods were: mixed, descriptive, hypothetical-deductive, statistical and analytical-synthetic; the research was applied at the correlational level, the design was non-experimental transactional descriptive correlational. The study sample was made up of 56 public servants from the District Municipality of Mazamari, who were given the survey (technical) with their respective reliable and validated questionnaires (instrument). The results acquired through the Tau-b Kendall correlation coefficient found were $\tau = 0.800$ with a bilateral significance of $p = 0.000$; for which it is concluded that there is a notable positive relationship between administrative management and job performance; For this reason, it was recommended to the District Municipality of Mazamari that it correctly use the knowledge acquired in the study in order to properly train its personnel in order to improve their work performance by applying administrative management (planning, organizing, directing and controlling) in the development of their work activities, thus carrying out an efficient municipal administration.

Keywords: administrative management, job performance, public servants.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

Desde la posición de Neill y Cortez (2018), “El planteamiento del problema consiste en explicar el tema que se pretende investigar. Se trata de concretar una situación para analizarla, describirla” (p. 94).

En consecuencia, se ha de abordar, argumentar, explicar de manera detallada, específica el fenómeno de investigación acontecido en el municipio de Mazamari.

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el Perú las municipalidades son las entidades responsables de gestionar adecuadamente los servicios públicos en las provincias y distritos, con el objeto de fomentar el bienestar de su población al mejorar sus condiciones de vida, es por ello que resulta necesario que dichas instituciones cuenten con el personal calificado que reúna el perfil para ocupar cada puesto de trabajo a fin de contar con el conocimiento suficiente para realizar eficazmente las labores que le son asignadas; sin embargo, el bajo desempeño laboral de los empleados es un problema latente que enfrenta toda entidad en todas partes del mundo.

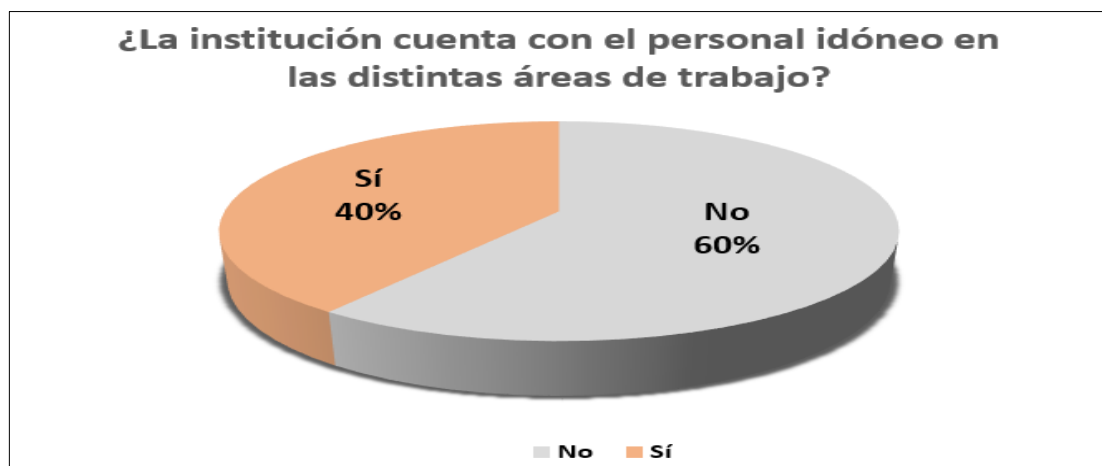
Sobre el particular, la Escuela de Organización Industrial (EOI, 2020) refiere que en la actualidad existen investigaciones que señalan que el desempeño laboral de uno de cada seis trabajadores es ineficiente; además, indica que el personal de bajo desempeño no pueden llevar a cabo sus labores a un nivel aceptable, siendo menos productivo que el resto de empleados, afectando el ambiente laboral e incidiendo adversamente en sus demás colegas; en tanto, cabe precisar que a pesar de ello las empresas e instituciones mediante capacitaciones pueden potenciar las habilidades y competencias de sus personal contribuyendo en la mejora de su desempeño hasta en un 25% lo cual resulta favorable para sus intereses. Asimismo, mencionan que España es el país con menor rendimiento por hora trabajada en la Unión Europea (UE), como resultado del bajo desempeño mostrado por sus trabajadores. A este respecto, el Instituto para la Gestión de la Universidad de Lausana (IMD, 2020), al igual que el Banco Mundial indican que la administración pública en España es ineficiente principalmente por factores como el bajo desempeño de los trabajadores públicos. Dentro de este contexto, Muñoz (2020) refiere que en el Perú la deficiente gestión pública en las municipalidades es causado por la ausencia de la meritocracia y el bajo rendimiento laboral del personal, lo cual ocasiona que no asuman con éxito sus responsabilidades en el trabajo, obstaculizando el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Ahora bien, a fin de efectuar la descripción del estado actual de la problemática de estudio del desempeño laboral acaecido en la Municipalidad Distrital de Mazamari, se ha efectuado una entrevista estructurada a 32 de sus empleados con la finalidad de recabar información real del fenómeno en cuestión. Al respecto la **Figura 1** nos revela que el 60% de los entrevistados refirieron que la municipalidad no cuenta con el personal idóneo en sus distintas áreas de trabajo; mientras que, solo un 40% de los entrevistados

manifestaron que la institución no dispone del personal calificado en sus distintas áreas de trabajo.

Figura 1

Personal calificado de la Municipalidad Distrital de Mazamari.

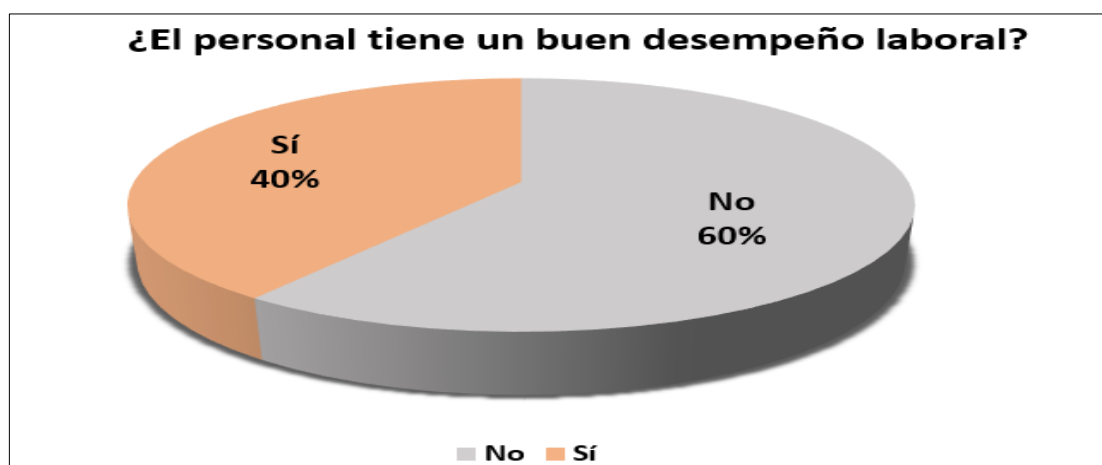


Nota. Elaborado por la autora a partir de la entrevista.

En lo relativo al desempeño laboral de los trabajadores del municipio de Mazamari la **Figura 2** nos devela que un 60% de los entrevistados indicaron que el personal no tiene un buen desempeño laboral; mientras que, solo un 40% de los entrevistados refirieron que los trabajadores tienen un buen desempeño laboral.

Figura 2

Desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari.



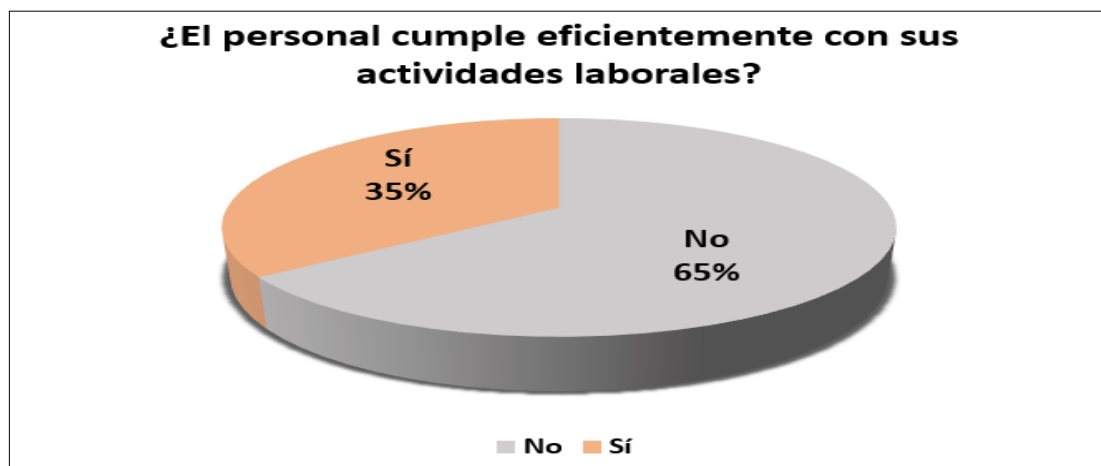
Nota. Elaborado por la autora a partir de la entrevista.

Por tanto, en lo correspondiente a la ejecución de sus labores municipales por parte del personal del municipio de Mazamari, la **Figura 3** nos evidencia que un 65% de

los entrevistados afirmaron que en cierto modo los trabajadores no cumplen eficientemente con sus actividades laborales; mientras que, un 35% de los entrevistados señalaron que el personal si cumplen eficientemente con sus labores.

Figura 3

Eficiencia en las labores del personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari.



Nota. Elaborado por la autora a partir de la entrevista.

En lo concerniente al trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Mazamari la **Figura 4** nos advierte que un 60% de los entrevistados indicaron que los empleados no trabajan en equipo para alcanzar los objetivos y metas institucionales; mientras que, solo un 40% de los entrevistados refirieron que el personal si trabaja en equipo.

Figura 4

Trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Mazamari.

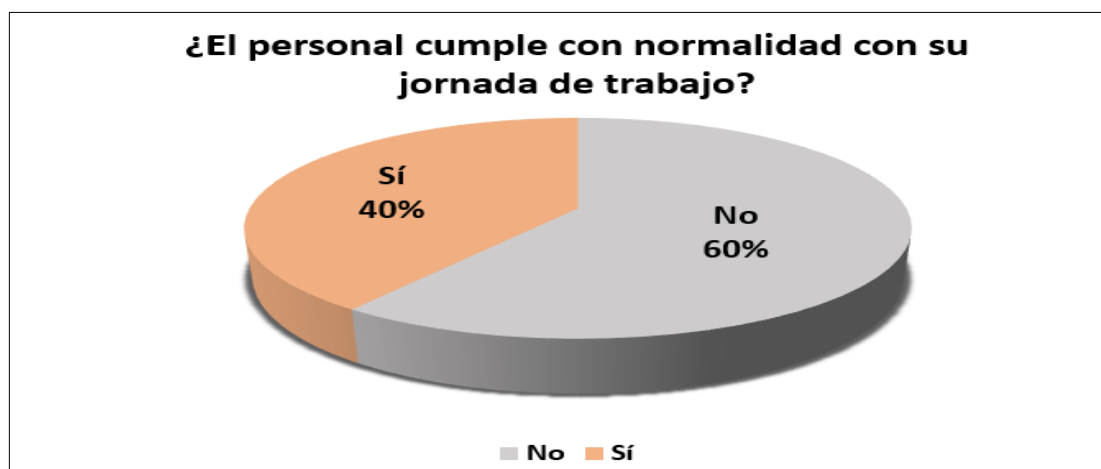


Nota. Elaborado por el autor a partir de la entrevista.

En lo referente a la jornada de trabajo la **Figura 5** nos devela que un 60% de los entrevistados de la Municipalidad Distrital de Mazamari afirmaron que el personal no cumple con normalidad con su jornada de trabajo; mientras que, solo un 40% de los entrevistados señalaron que los empleados cumplen con normalidad con su jornada de trabajo.

Figura 5

Jornada laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari



Nota. Elaborado por el autor a partir de la entrevista.

En lo que respecta a la responsabilidad del personal en sus labores la **Figura 6** nos evidencia que un 60% de los entrevistados de la Municipalidad Distrital de Mazamari refirieron que los trabajadores no muestran responsabilidad y dedicación al realizar su trabajo; mientras que, solo un 40% de los entrevistados manifestaron que el personal muestra responsabilidad y dedicación al efectuar sus labores.

Figura 6

Responsabilidad y dedicación del personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari.



Nota. Elaborado por el autor a partir de la entrevista.

En lo concerniente a la iniciativa del personal la **Figura 7** nos pone de manifiesto que un 60% de los entrevistados del municipio de Mazamari afirmaron que los trabajadores no demuestran iniciativa para resolver los problemas que se presentan en el desarrollo de sus actividades laborales; por otra parte, solo un 40% de los entrevistados señalaron que los empleados demuestran iniciativa para resolver los problemas que se presentan durante la realización de sus labores.

Figura 7

Iniciativa del personal para resolver los problemas en la Municipalidad Distrital de Mazamari.



Nota. Elaborado por la autora a partir de la entrevista.

En lo correspondiente a la planificación y organización de las actividades en la Municipalidad Distrital de Mazamari la **Figura 8** nos revela que un 65% de los

entrevistados refirieron que la entidad no planifica, organiza y controla el desarrollo de las actividades municipales efectuadas por el personal; mientras que, solo un 35% de los entrevistados afirmaron que la institución planifica, organiza y controla el desarrollo de las actividades municipales efectuadas por sus trabajadores

Figura 8

Planificación, organización y control de actividades en la Municipalidad Distrital de Mazamari.

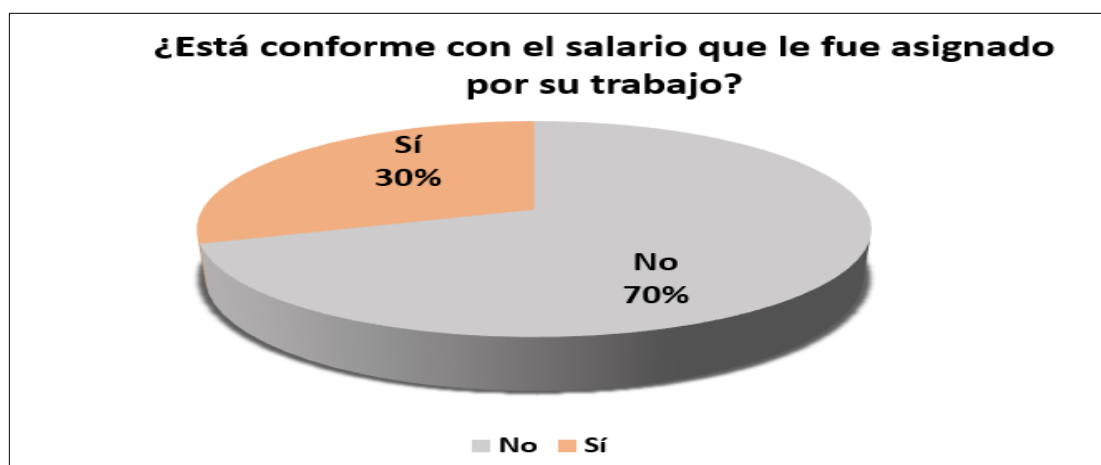


Nota. Elaborado por la autora a partir de la entrevista.

En lo que respecta al salario en la Municipalidad Distrital de Mazamari la **Figura 9** nos expone que un 70% de los entrevistados manifestaron que el personal no está conforme con el salario que le es asignado por su trabajo; en tanto, solo un 30% de los entrevistados señalaron que los empleados están conformes con el sueldo que le es asignado por su trabajo.

Figura 9

Conformidad con el salario en la Municipalidad Distrital de Mazamari.

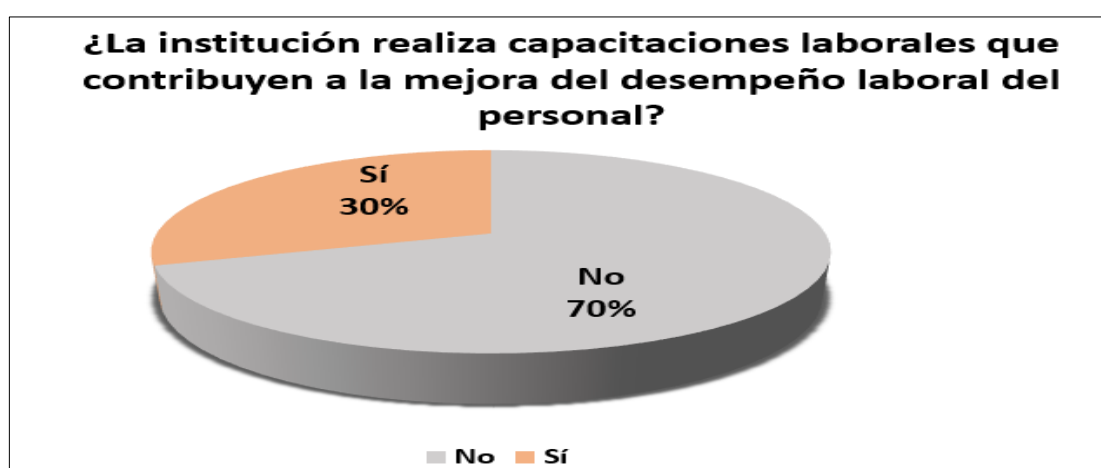


Nota. Elaborado por la autora a partir de la entrevista.

En lo que respecta a las capacitaciones laborales en la Municipalidad Distrital de Mazamari la **Figura 10** nos da a conocer que un 70% de los entrevistados indicaron que la institución no realiza capacitaciones laborales que contribuyen a la mejora del desempeño laboral del personal; mientras que, solo un 30% de los entrevistados afirmaron que la municipalidad lleva a cabo capacitaciones laborales que contribuyen a la mejora del desempeño laboral del personal.

Figura 10

Capacitación del personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari.



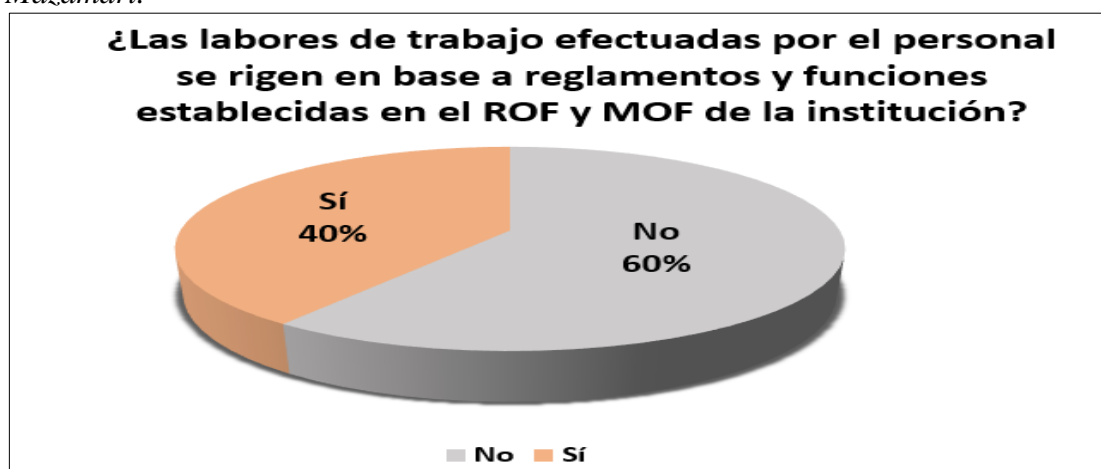
Nota. Elaborado por la autora a partir de la entrevista.

En lo referente a los reglamentos y funciones fijados en la Municipalidad Distrital de Mazamari la **Figura 11** nos evidencia que un 60% de los entrevistados manifestaron

que las labores de trabajo efectuadas por el personal no se rigen en base a los reglamentos y funciones establecidos en el ROF y MOF de la institución; mientras que, solo un 40% de los entrevistados refirieron que las labores de trabajo efectuadas por el personal se rigen en función a los reglamentos y funciones establecidos en el ROF y MOF de la institución.

Figura 11

Las labores se rigen en función al MOF y ROF de la Municipalidad Distrital de Mazamari.



Nota. Elaborado por la autora a partir de la entrevista.

En base a las evidencias anteriores se ha de proceder a redactar de manera coherente y sistemática la situación real del fenómeno estudio que aqueja a la Municipalidad Distrital de Mazamari, para lo cual se ha de tomar en cuenta los síntomas, causas, consecuencias y control de pronóstico de la problemática de interés, con el objeto de abordar la investigación con objetividad.

Síntomas:

En tanto, en lo que respecta al problema de estudio en cierto modo se encontró en la Municipalidad Distrital de Mazamari, un personal con bajo desempeño laboral, mano de obra no calificada en las distintas áreas de trabajo, empleados poco preparados en sus puestos de trabajo, personal no comprometido con la institución, mal clima laboral, empleados que no cumplen con las reglamentaciones y funciones estipuladas en el ROF

y el MOF de la entidad; al igual que, trabajadores que no asumen como propios las metas y objetivos institucionales.

Causas:

Por lo tanto, lo anterior es causado; habida cuenta de que, en cierto modo la Municipalidad Distrital de Mazamari: no cuenta con una política de capacitación continua que mantenga actualizado a su personal al ampliar sus conocimientos, aptitudes y habilidades, los trabajadores no realizan eficientemente sus actividades municipales; por cuanto, no cumplen con su jornada de trabajo de manera eficaz, la falta de responsabilidad y dedicación hacia su propio trabajo; lo mismo que no demuestran iniciativa para resolver los problemas que se presentan en la ejecución de sus tareas. Así también, las inadecuadas condiciones de trabajo, la inapropiada planificación, organización y control de las actividades municipales, la disconformidad con el salario asignado, el no trabajar en equipo, son factores que hacen que el fenómeno de estudio (bajo desempeño laboral) se agrave.

Consecuencias:

En tanto, de no ser tratado oportunamente el problema de estudio, las consecuencias para la Municipalidad Distrital de Mazamari serán completamente perjudiciales; debido a que, se encontrarán al borde de la quiebra producto del colapso financiero que se ha generado como resultado del desempeño deficiente del personal, pues estos han de efectuar un trabajo o servicio de baja calidad, improductivo para los intereses de la municipalidad; lo cual ha de conllevar a una mala administración de los recursos públicos; dado que, el personal lleva acabo el manejo ineficiente de los fondos públicos, ocasionando la gestión inadecuada de los ingresos al efectuar de manera incorrecta la estimación, determinación (no se realiza el cierre de caja diariamente) y percepción del efectivo; ya que, el dinero recaudado por caja no ha sido depositado

oportunamente en el Banco de la Nación; así también, la inapropiada gestión de la liquidez provocará que la entidad se encuentre en déficit; ya que, no dispondrá de los fondos públicos necesarios para cubrir sus obligaciones a corto plazo. Por otra parte, la gestión indebida de pagos hace que la municipalidad tenga poca capacidad de gasto al no ejecutar su presupuesto debidamente; al respecto Arela et al. (2020) refieren que “el 50% de las municipalidades ejecutaron menos de las tres cuartas partes de su presupuesto total: quedó intacto el equivalente al presupuesto de un año” (p. 1). Es así que para el año 2021 según el Portal de Transparencia del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) la Municipalidad Distrital de Mazamari no ha empleado el total de su presupuesto, pues de los S/. 51,054,420 solo se ha devengado S/. 35,321,163; otro inconveniente que han de afrontar son las transferencias de fondos públicos sin sustento documental. Todo ello ha de generar que no se le brinde a la población un servicio público de calidad que mejore sus condiciones de vida.

Control de pronóstico:

Ante tal situación la variable gestión administrativa se presenta como un elemento fundamental; ya que, al relacionarse con la variable desempeño laboral a de influenciar positivamente en ella; dado que, según Mendoza (2017), “La gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar” (p. 948). Posibilitando de este modo que, en base a la planificación, organización y control, incidir favorablemente en el desempeño del personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari; por cuanto, al identificar todos los procesos involucrados en el desarrollo de las distintas actividades municipales, las áreas comprendidas, el personal encargado, se podrá efectuar una supervisión estricta a fin de contar con información detallada de los pormenores de la

misma. Facilitando la gestión del tiempo de trabajo productivo, de la jornada de trabajo, asignación de labores, de la comunicación adecuada; así como también de la elaboración de un sistema de capacitaciones.

Sobre el particular, la gestión administrativa mediante la planificación ha de definir los objetivos institucionales; así como también en base a la elaboración de un plan estratégico se ha de determinar que recursos humanos se emplearán en el desarrollo de las operaciones y actividades para el logro de los objetivos. Asimismo, todo ello ha de incidir en el desempeño del trabajador de la Municipalidad Distrital de Mazamari; por cuanto, el personal al tener muy en claro el rumbo de la institución no ha de divagar en la ejecución de sus labores resultando ser más productivo.

En tanto, la gestión administrativa a través de la organización ha de diseñar un sistema estructurado que en función al MOF y el ROF de la entidad, ha de ordenar y asignar de forma equitativa las labores y recursos a cada empleado de la Municipalidad Distrital de Mazamari conforme al cargo y área de trabajo, siendo este un factor que ha de influir en su desempeño en el trabajo.

Ahora bien, la dirección ha de propiciar que el personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari tenga un mejor desempeño; dado que, se ha de motivar al personal brindándole confianza y seguridad en el desarrollo de sus actividades laborales, realizando capacitaciones, fomentando el trabajo en equipo, un ambiente laboral adecuado, comunicación fluida en todas las gerencias, sub gerencias y unidades de trabajo de la institución.

En lo que respecta, al control este ha de incidir favorablemente en el desempeño de los empleados de la Municipalidad Distrital de Mazamari; debido a que, a de llevar a cabo el monitoreo, verificación constante de las actividades municipales con el objeto de que las labores diarias que efectúa el trabajador se realicen correctamente a fin de mejorar

la calidad del servicio o trabajo con el propósito de evaluar su responsabilidad y productividad laboral.

1.2. Delimitación del problema

A juicio de Baena (2016), la delimitación del problema supone el fraccionamiento de “la realidad para poder estudiarla mejor; de esta manera nuestra investigación abarca solamente un ámbito específico de [...] cierto conjunto de fenómenos o procesos presentes en determinado momento” (p. 77).

1.2.1. Delimitación Espacial

Desde la perspectiva de Neill y Cortez (2018), la delimitación espacial “hace referencia al área geográfica en dónde se realizará la investigación. Aquí se precisa el lugar donde se llevará a cabo el estudio” (p. 93).

Sobre el particular, la investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Distrital de Mazamari, distrito de Mazamari, provincia de Satipo, departamento de Junín.

1.2.2. Delimitación Temporal

A criterio de Chaverri (2017), la delimitación temporal “señala la extensión de tiempo que cubre el estudio, sea de meses o incluso años, de manera constante u observando intervalos de tiempo” (p. 190).

En tanto, el estudio abarcó el periodo comprendido de enero a diciembre del año 2021, por lo que solo se tomó en cuenta los acontecimientos e información correspondiente a dicho periodo.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

En opinión de Carrasco (2019), la delimitación conceptual “debe establecer un dominio teórico donde los temas que explican y definen cada una de las categorías

propias del problema que se investiga, están plenamente relacionados unos con otros” (p. 88).

Por consiguiente, en la investigación los conceptos teóricos objeto de análisis fueron las dimensiones e indicadores ligadas a las variables de estudio: gestión administrativa y desempeño laboral.

1.3. Formulación del problema

Según Sánchez (2018), la formulación del problema “Comprende el enunciado del problema de investigación considerando sus aspectos y relaciones esenciales. Preferentemente la formulación del problema de investigación se da en forma interrogativa” (p. 70).

1.3.1. Problema general.

1. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021?

1.3.2. Problemas específicos.

1. ¿De qué manera la planificación se relaciona con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021?
2. ¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021?
3. ¿De qué manera la dirección se relaciona con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021?
4. ¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021?

1.4. Justificación

Desde el punto de vista de Parreño (2017), “es imperante justificar la aplicación del proceso investigativo; por tal motivo, se puede plantear que la justificación viene a ser como las razones, motivos que den rigor a la realización de un trabajo” (p. 30).

1.4.1. Social

Desde la posición de Carrasco (2019), la justificación social “radica en los beneficios y utilidades que reporta para la población los resultados de la investigación” (p. 120).

El estudio se justifica socialmente porque ha de beneficiar a los ciudadanos del distrito de Mazamari al mejorar sus condiciones de vida; por cuanto, han de tener acceso a los servicios básicos de calidad brindados por la Municipalidad Distrital de Mazamari; debido a que, el personal que labora en ella ha de tener un buen desempeño laboral, pues ha de llevar a cabo sus labores municipales de manera eficiente administrando y gestionando adecuadamente los fondos públicos.

1.4.2. Teórica

A criterio de Carrasco (2019), “se sustenta en que los resultados de la investigación podrán generalizarse e incorporarse al conocimiento científico y además sirvan para llenar vacíos o espacios cognoscitivos existentes” (p. 119).

La investigación se justifica teóricamente; habida cuenta de que, en función a la revisión minuciosa y el análisis teórico de las teorías existentes sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral se establece la relación entre ambas variables; para que así en base a los conocimientos obtenidos establecer la generalización de los resultados a fin de fundamentar teóricamente dicha relación.

1.4.3. Metodológica.

Desde la posición de Carrasco (2019), la justificación metodológica se da “si los métodos, procedimientos y técnica e instrumentos diseñados y empleados en el desarrollo de la investigación resultan eficaces, y de ello se deduce que pueden estandarizarse, entonces podemos decir que tiene justificación metodológica” (p. 119).

El estudio se justifica metodológicamente; por cuanto, en base a la elaboración de los cuestionarios de las variables gestión administrativa y desempeño laboral, se han de proponer futuras investigaciones que engloben a las variables en cuestión, siendo estas utilizadas como modelo en la elaboración de sus instrumentos o simplemente para perfeccionarlos. No obstante, para ser utilizados dichos instrumentos primeramente han de ser sometidos a una prueba piloto del cual los resultados han de ser medidos por el Coeficiente Alfa de Cronbach a fin de corroborar su confiabilidad; de forma similar se ha de efectuar la validez de contenido a través del juicio de expertos para así comprobar la validez de los cuestionarios de medición.

1.5. Objetivos

A criterio de Herbas et al. (2018), “son las metas que busca lograr con su estudio. [...] deben ser claros y específicos porque estos informaran al lector de lo que busca lograr con su investigación” (p. 89).

1.5.1. Objetivo general.

Desde la perspectiva de Tapia et al. (2019), el objetivo general “Determina los alcances del estudio y expresa la acción que responderá globalmente la pregunta de investigación” (p. 34).

- 1. Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.**

1.5.2. *Objetivos específicos*

En opinión de Tapia et al. (2019), los objetivos específicos “Sirven de guía para conducir el estudio por etapas. Están destinados a ser soluciones a cada uno de los sub-problemas que darán en su conjunto respuesta a la pregunta de investigación” (p. 34).

- 1.** Establecer la relación entre la planificación y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.
- 2.** Establecer la relación entre la organización y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.
- 3.** Establecer la relación entre la dirección y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.
- 4.** Establecer la relación entre el control y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

Capítulo II

Marco Teórico

Desde la perspectiva de Báez (2018), “El marco teórico es el conjunto de teorías y de información que nos sirve para fundamentar el problema y del cual nos auxiliamos para interpretar los resultados de la investigación” (p. 45).

En el estudio se han de emplear un conjunto de teorías asociadas a las variables del fenómeno de interés (gestión administrativa y desempeño laboral), al igual que a sus respectivas dimensiones e indicadores a fin de orientar y fundamentar teóricamente la investigación.

2.1. Antecedentes

A criterio de Tamayo (2018), los antecedentes son “una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación” (p. 146).

En la investigación se emplearon estudios que englobaron a las variables de investigación; los cuales nos permitieron abordar y fundamentar debidamente el problema de estudio.

2.1.1. Nacionales.

Rojas (2018) en su tesis "*Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD San Isidro 2018*". Desarrollado en la Universidad César Vallejo, para optar el título profesional de Licenciado en Administración; tuvo como objetivo principal establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD, la investigación fue de diseño No experimental transversal descriptivo correlacional, la muestra fue conformada por 60 colaboradores a los cuales se les realizó una encuesta con sus correspondientes cuestionarios confiables y validados. Los resultados obtenidos concluyeron que se si existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; debido a que, el Coeficiente de correlación Rho de Spearman fue = 0.670, con una significancia bilateral de p-valor = 0.000 < 0.05; lo que conllevó rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1).

El trabajo citado está ligado a la investigación; por cuanto, proporcionó un modelo de matriz de consistencia que nos permitió afianzar los elementos fundamentales del proceso de investigación, evaluando la coherencia lógica entre sus componentes.

Rosado (2019) en su tesis "*Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*". Desarrollado en la Universidad César Vallejo, para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la gestión administrativa entidades públicas del sector educación, Cañete 2018; la investigación fue de diseño no experimental transversal correlacional, la muestra fue integrada por 80 docentes a los cuales se les realizó una encuesta con sus correspondientes cuestionarios. Los resultados alcanzados concluyeron que existe una alta relación

positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; debido a que, el Coeficiente rho de Spearman hallado es $r_s = 711$ con una significación bilateral de $p = 0,000$; lo que implicó rechazar la H_0 y aceptar la H_1 .

El trabajo citado se asocia con la investigación; por cuanto, posibilitó sustentar, respaldar la hipótesis de investigación en cuanto a la relación existente entre las variables de estudio gestión administrativa y desempeño laboral.

Carrasco (2020) en su tesis "*Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020*". Elaborado en la Universidad César Vallejo, para optar el título profesional de Licenciado en Administración; tuvo como objetivo principal establecer la relación que existe entre la Gestión administrativa y Desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacanga, la investigación fue de diseño No experimental correlacional, la muestra fue integrada por 123 trabajadores a los cuales se les aplicó una encuesta con sus respectivos cuestionarios confiables y validados. Los resultados adquiridos concluyeron que existe una correlación positiva alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; dado que, el Coeficiente de correlación Rho de Spearman fue $= 0.815$, con una significancia bilateral de $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$; lo que implicó rechazar la H_0 y aceptar la H_1 .

El estudio mencionado se asocia a la investigación; por cuanto, proporcionó un ejemplo de matriz de operacionalización de variables que nos fue útil en el establecimiento de la correlación existente entre las variables, dimensiones e indicadores de la investigación.

Otoya (2016) en su tesis "*La gestión administrativa y su relación con desempeño laboral en el Ministerio Público, Sede Tarapoto – 2016*". Elaborado en la

Universidad César Vallejo, para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el Ministerio Público – sede Tarapoto – 2016; la investigación fue de diseño no experimental correlacional, la muestra fue conformada por 20 empleados a los cuales se les efectuó una encuesta con sus correspondientes cuestionarios. Los resultados alcanzados concluyeron que existe correlación positiva muy alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; dado que, el Coeficiente de Correlación de Pearson fue = 0.942 con una significancia bilateral de $p\text{-valor} = 0,000 < 0.01$; lo que implicó rechazar la H_0 y aceptar la H_1 .

El trabajo citado guarda relación con el estudio; por cuanto, permitió fundamentar la hipótesis de investigación respecto a la relación que se da entre las variables de la problemática de interés (gestión administrativa y desempeño laboral).

(Lujan, 2017) en su tesis “*Gestión administrativa y el Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Área Administrativa De La Empresa Autoridad Autónoma Del Tren Eléctrico*”. Desarrollado en la Universidad César Vallejo; para optar el título profesional de Licenciado en Administración; tuvo como objetivo principal establecer la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa Autoridad Autónoma del Tren Eléctrico – AATE, el estudio realizado fue de diseño No experimental transversal descriptivo correlacional, la muestra fue integrada por 51 trabajadores a los cuales se les efectuó una encuesta con sus correspondientes cuestionarios confiables y validados. Los resultados alcanzados concluyeron que si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; debido a que, el Coeficiente de

correlación Rho de Spearman fue = 0.989, con una significancia bilateral de p-valor = $0,000 < 0.05$; lo que conllevó a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 .

El trabajo referido se asocia con nuestro estudio; dado que, nos facilitó dos instrumentos de medición para las variables gestión administrativa y desempeño laboral el cual utilizamos como modelo para elaborar nuestros cuestionarios.

Escurra (2017) en su tesis "*Gestión administrativa y desempeño laboral en la Empresa SGO 12 S.A.C Comas, 2017*". Elaborado en la Universidad César Vallejo, para optar el título profesional de Licenciado en Administración; tuvo como objetivo principal la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa SGO 12 SAC-Comas, la presente investigación fue de diseño No experimental transversal, la muestra fue integrada por 35 trabajadores a los cuales se les realizó una encuesta con su respectivos cuestionarios confiables y validados. Los resultados alcanzados concluyeron que existe una correlación positiva media entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral; en vista de que, el Coeficiente de correlación Rho de Spearman fue = 0.442, con una significancia bilateral de p-valor = $0,008 < 0.05$; lo que implicó rechazar la H_0 y aceptar la H_1 .

El trabajo citado tiene relación con el estudio; debido a que, proveyó un modelo de matriz de consistencia que nos guió al momento de examinar el nivel de concordancia lógica entre las partes que integran la investigación (título, fenómeno de estudio, objetivos, hipótesis, variables, método, diseño, población, etc.).

Gutierrez (2017) en su tesis "*Proceso de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, Puente Piedra, 2017*". Elaborado en la Universidad César Vallejo, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, tuvo como objetivo principal establecer la relación del

proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017; la investigación fue de diseño no experimental transversal correlacional, la muestra fue conformada por 53 colaboradores a los cuales se les realizó una encuesta con sus respectivos cuestionarios. Los resultados alcanzados concluyeron que existe una correlación positiva moderada entre el proceso de gestión administrativa y el desempeño laboral; habida cuenta de que, el Coeficiente de correlación Rho de Spearman fue = 0.662 con una significancia bilateral de p-valor = 0,000 < 0.05; lo cual conllevó a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 .

El trabajo citado se vincula con la investigación; por cuanto, permitió confirmar la hipótesis de investigación sobre la relación existente entre las variables de estudio: gestión administrativa y desempeño laboral.

Gamboa (2016) en su tesis "*Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Flores Hurtado SRL Ate 2016*". Desarrollado en la Universidad César Vallejo, para optar el título profesional de Licenciado en Administración; tuvo como objetivo principal establecer de qué manera se relaciona la Gestión Administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Flores Hurtado S.R.L. Ate, la investigación fue de diseño No experimental transversal, la muestra fue integrada por 30 empleados a los cuales se les aplicó una encuesta con sus respectivos cuestionarios confiables y validados. Los resultados obtenidos concluyeron que si existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral; ya que, el Coeficiente de correlación Rho de Spearman fue = 0.812, con una significancia bilateral de p-valor = 0,000 < 0.05; lo cual conllevó a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 .

El trabajo citado está asociado a la investigación; por cuanto, dio a conocer como realizar las etapas del método científico en el curso de la investigación a fin de obtener conocimientos de rigor científico.

2.1.2. Internacionales.

(Caisa, 2016) en su tesis *“La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la Empresa Metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato”*. Desarrollado en la Universidad Técnica de Ambato, para optar el título profesional de Ingeniera de Empresas; tuvo como objetivo principal establecer cómo influye la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “ALHICE” de la ciudad de Ambato, la investigación fue de tipo explicativa correlacional, la muestra fue integrada por 35 trabajadores a los cuales se les aplicó una encuesta con sus respectivos cuestionarios confiables y validados. Los resultados alcanzados concluyeron que la adecuada gestión administrativa si permitirá mejorar el desempeño laboral; debido a que, la prueba $X^2_c = 43.27 > X^2_t = 41.3372$; lo cual implicó rechazar la H_0 y aceptar la H_1 .

El trabajo referido se relación con la investigación; habida cuenta de que, aportó conceptos teóricos de las variables de estudio: gestión administrativa y desempeño laboral; el cual fue de utilidad para fundamentar teóricamente la investigación.

(Salinas, 2016) en su tesis *“Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011”*. Elaborado en la Universidad Técnica de Ambato, para optar el Grado de Magíster en Evaluación; tuvo como objetivo principal establecer si la gestión administrativa incide en el desempeño

de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua año lectivo 2010 – 2011, la investigación fue de tipo exploratorio descriptivo, la muestra fue integrada por 71 docentes a los cuales se les realizó una encuesta con sus respectivos cuestionarios confiables y validados. Los resultados obtenidos concluyeron que la gestión administrativa incide en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato; habida cuenta de que, la prueba $X^2_c = 25.88 > X^2_t = 12.592$; lo cual implicó rechazar la H_0 y aceptar la H_1 .

El trabajo citado nos fue de utilidad; debido a que, proporcionó un modelo de matriz de consistencia que en función a la relación existente entre las variables de estudio nos permitió construir con severidad científica los objetivos e hipótesis de investigación.

2.2. Bases teóricas o científicas

En la opinión de Ñaupas et al. (2015), las bases teóricas son una parte de la investigación en el cual “se debe desarrollar las teorías generales de la ciencia en el que se inscribe el problema investigado” (p. 174).

En las bases teóricas de la investigación se conceptualizó teóricamente las variables, dimensiones e indicadores del problema de investigación.

2.2.1. Variable 1: Gestión administrativa

A criterio de Mendoza y Moreira (2021), la gestión administrativa es un conjunto de “actividades que dirige de forma ordenada y consecutivas a las funciones que se realizan en las organizaciones, mediante el trabajo planificado, organizado, controlado y dirigido por los altos funcionarios quienes tienen la responsabilidad de llevar al éxito a la empresa” (p. 619).

En opinión de González et al. (2020), “La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control” (p. 33).

Desde la perspectiva de Mendoza (2017) “La gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar” (p. 948).

Desde el punto de vista de Armijos et al. (2019), la gestión administrativa “es entendida como la realización de acciones encaminadas a la obtención de un beneficio para la organización; es el conjunto de actividades ejecutadas por sus miembros para alcanzar los objetivos tanto personales, empresariales como sociales” (p. 165).

Desde la posición de Álvarez et al. (2018) la gestión administrativa “es un factor primordial para alcanzar una mayor eficiencia en los procesos [...], se encarga de realizar todas las actividades de una manera sistemática, que permite alcanzar los objetivos y metas planteadas por la empresa de mejor manera” (p. 4).

Al respecto, mediante la gestión administrativa se ha de efectuar la planificación, organización, dirección y control de las labores que ha de realiza el personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari; asimismo, estas acciones han de permitir la mejora de su desempeño, al igual que el manejo óptimo de los recursos de la entidad a fin de alcanzar sus objetivos institucionales.

2.2.1.1. Dimensión 1: Planificación.

De acuerdo con (Chávez, 2018), la planificación “se convierte en un elemento fundamental para decidir la mejor alternativa para guiar a una organización hacia el logro eficiente de objetivos, ante un entorno incierto y complejo” (p. 6).

En opinión de Falconi et al. (2019), la planificación es elemental “para la obtención de los objetivos y metas propuestas utilizando varios cursos de acción de manera eficiente, se caracteriza por ser el primer paso para seguir dentro de una empresa, la misma que responde a varias interrogantes para su creación” (p. 4).

Desde la posición de Benavides y Barrientos (2016), “La planificación es el conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor racionalización y organización en unas acciones y actividades previstas de antemano” (p. 135).

A juicio de González et al. (2020), la planificación “es la primera función administrativa, consiste en definir las metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo determinado” (p. 33).

A este respecto, mediante la planificación la Municipalidad Distrital de Mazamari fijará lo que busca a futuro por lo que definirá los objetivos institucionales; al igual que el plan estratégico que nos mostrará que actividades laborales (asignación de recursos) deben de llevar a cabo los trabajadores a fin de alcanzar los objetivos establecidos.

2.2.1.1.1. Indicador 1.1: Diagnóstico situacional.

A juicio de Huilcapi & Gallegos (2020), el diagnóstico situacional facilita “conocer los problemas existentes de carácter administrativo, financiero, productivo o comercial; y de esta manera, efectuar los cambios que permita corregir sus deficiencias y mejorar su desarrollo” (p. 22).

En opinión de (Remuzgo, 2017), el diagnóstico situacional “Define la dirección correcta que debe tomar la organización y el conjunto de

transformaciones que se deben realizar al interior de ésta para alcanzar una posición exitosa dentro del mercado” (p. 2).

En tanto, el diagnóstico situacional nos brinda información que nos posibilita conocer la situación real de la Municipalidad Distrital de Mazamari; por cuanto, nos permite saber que problemas se dan respecto a la productividad del personal, así como también sobre los recursos materiales y financieros.

2.2.1.1.2. Indicador 1.2: Definición de objetivos institucionales.

Desde el punto de vista de (Vallejo, 2017), los objetivos de la institución son:

El resultado deseado que se pretende alcanzar dentro de un período determinado. Los objetivos se basan en seis criterios.

1. Enfocarse en los resultados que se pretende alcanzar.
2. Ser consistente, es decir, ser congruente con los objetivos y las metas de la organización.
3. Ser específicos, estar ajustados y bien definidos.
4. Ser objetivos, cuantitativos y reales.
5. Referirse a un período determinado, como día, semana, mes y número de años.
6. Ser alcanzable y posible. (p. 40)

En este sentido, en los objetivos institucionales la Municipalidad Distrital de Mazamari plasma las pretensiones que intenta conseguir como institución; marcando el rumbo a seguir y comprometiendo al personal en el logro de esta.

2.2.1.1.3. Indicador 1.3: Elaboración del plan estratégico.

A criterio de Valdivieso (2016), el plan estratégico funciona como un programa general “para la consecución de objetivos organizacionales, recibir la aprobación general y ser capaz de motivar e involucrar a todos los colaboradores de la organización. Así mismo, debe difundirse y comunicarse ampliamente para servir como hilo conductor de la acción organizacional” (p.17).

De acuerdo con (Cuesta, 2017), el plan estratégico “es el proceso mediante el cual una empresa asegura el número suficiente de personal y cumple con el objetivo de optimizar su estructura humana, previendo las futuras necesidades desde criterios de compromiso social y rentabilidad global” (p.114).

Desde el punto de vista de Cardy y Gómez (2016), el plan estratégico “es el proceso que emplea una organización para asegurarse de que tiene la cantidad y la calidad de personas adecuadas para conseguir en el futuro” (p.168).

Sobre el particular, la Municipalidad Distrital de Mazamari a de elaborar un plan estratégico con el objeto de definir qué estrategias y labores se tienen que ejecutar en todas las áreas de trabajo para que los empleados de la entidad se mantengan en el rumbo planteado a fin de alcanzar los objetivos institucionales.

2.2.1.2. Dimensión 2: Organización.

De acuerdo con Falconi et al. (2019), la organización “se emplea para la distribución de responsabilidad otorgada a los empleados con la cual se genera vínculos entre los ellos. Requiere que todas las ideas sean colocadas de manera ordenada para ser ejecutadas de manera sistemática” (p. 5).

A criterio de González et al. (2020), la organización “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” (p. 33).

Desde el punto de vista Mendoza et al. (2018) la organización posibilita “una utilización equilibrada de los recursos cuyo fin es establecer una relación entre el trabajo y el personal que lo debe ejecutar. Es un proceso en donde se determina qué es lo que debe hacerse para lograr una finalidad establecida” (p. 229); asignando y coordinando las labores y el suministro de los recursos.

En la opinión de Benavides y Barrientos (2016) “La organización diseña e instrumenta la estructura organizacional, define los procesos, coordina actividades, diseña cargos y roles” (p. 135).

A criterio de Salgado et al. (2016) “La organización es un agrupamiento de actividades necesarias para llevar a cabo los planes a través de unidades administrativas definiendo las relaciones jerárquicas entre los jefes y subordinados” (p. 192).

Al respecto, por medio de la organización la Municipalidad Distrital de Mazamari elabora una estructura organizacional con el objeto de fijar y determinar ¿Cómo?, qué labores, funciones desarrollará el personal de cada área de trabajo; así como también sus responsabilidades y los recursos que le serán asignados.

2.2.1.2.1. Indicador 2.1: MOF.

Desde el punto de vista de Loaysa (2016), el MOF “es un documento técnico normativo de gestión institucional donde se describe y establece la función básica, las funciones específicas, las relaciones de autoridad, dependencia y coordinación, así como los requisitos de los cargos o puestos de trabajo” (p. 4).

En opinión de (Blandez, 2016), el MOF “sirve para determinar las actividades y tareas, así como para precisar las responsabilidades. Delimita desde un inicio la forma de actuar para evitar desviaciones” (p. 86).

A juicio de Salgado et al. (2016), el MOF tiene el propósito “de exponer con detalle la estructura de la organización y señalar los órganos y la relación que existe entre ellos. También se explica jerarquía, los grados de autoridad y responsabilidad, las funciones y actividades de los órganos de una empresa” (p. 199).

Desde el punto de vista de (Aragón, 2017), el MOF “es un Documento Técnico Normativo que describe la función general y específica a nivel de cargo o puesto de trabajo concordantes con la Estructura Orgánica y Funciones generales establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones” (p. 4).

En tal sentido, el MOF le ha de permitir a la Municipalidad Distrital de Mazamari precisar de manera específica las funciones, obligaciones, responsabilidades respectivas de cada empleado, área de trabajo y puesto laboral.

2.2.1.2.2. Indicador 2.2: ROF.

De acuerdo con (Quevedo, 2016), el ROF es un instrumento técnico normativo “de gestión que determina la naturaleza, finalidad, competencia, estructura orgánica y relaciones de una entidad [...], las funciones y la composición de cada una de sus dependencias; las atribuciones, jerarquías de decisión y ámbito de supervisión de los cargos directivos” (p. 6).

Desde la perspectiva de (Cruz, 2016), el ROF “es la herramienta que sirve (o debería servir) para identificar qué órganos de la entidad son los

responsables de cumplir con las metas establecidas en los instrumentos de planeamiento” (p. 12).

Sobre el particular, la Municipalidad Distrital de Mazamari podrá emplear el ROF como una herramienta de gestión organizacional que le permitirá formalizar la estructura orgánica de la institución.

2.2.1.2.3. Indicador 2.3: División del trabajo.

Desde el punto de vista de (Brume, 2019), la división organizacional es un sistema utilizado para definir “una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y dónde se reporta dentro de la organización. Esta estructura se desarrolla para establecer cómo opera una organización y ayudar a lograr las metas para permitir un crecimiento futuro” (p.7).

En tanto, la Municipalidad Distrital de Mazamari ha de fragmentar en distintas tareas todo el proceso de trabajo encaminado a lograr los objetivos institucionales; habida cuenta de que, de este modo cada empleado en su área de trabajo conforme a sus capacidades y conocimientos ha de llevar a cabo de manera eficiente una parte de dicho proceso de trabajo.

2.2.1.3. Dimensión 3: Dirección.

Como expresa Falconi et al. (2019), la dirección se encarga de dirigir a “la organización con el fin de alcanzar los objetivos y metas señaladas. Obedece al mando que se le da para alcanzar una meta, si esta está bien encaminada los trabajadores y ejecutivos de la misma alcanzan el objetivo planteado inicialmente” (p. 5).

A criterio de Mendoza (2018), la dirección “es la función que trata, a través de la influencia interpersonal, de lograr que todos los involucrados en la

organización contribuyan al logro de sus objetivos. Se ejerce a través de tres sub funciones: el liderazgo, la motivación y la comunicación” (p. 230).

Desde la perspectiva de Fossi (2013), la dirección le permite el debido funcionamiento y “sintetiza las otras funciones del proceso administrativo; es decir, después de planificar y organizar el trabajo, la tarea siguiente es hacer que lo planificado, programado, organizado, se ponga en marcha; esto es, el eje central de la función de dirección, la cual se operativiza a través de la ejecución y coordinación” (p. 52)

Desde la posición de (Benavides & Barrientos, 2016), “La dirección decide, ejecuta, motiva a los empleados, fomenta una cultura e interviene en el conflicto” (p. 135).

En tal sentido, el municipio de Mazamari se ha de conducir al personal hacia la eficiencia (mejora de su desempeño), motivándolo, promoviendo el trabajo en equipo, manteniendo una comunicación asertiva entre las distintas áreas de trabajo a fin de llevar a cabo de manera eficaz el desarrollo de las actividades municipales encaminadas hacia el logro de los objetivos institucionales.

2.2.1.3.1. Indicador 3.1: Toma de decisiones.

Desde el punto de vista de (Lazo, 2013), la toma de decisiones “es un complejo proceso de solución de problemas; este consiste en una serie definitiva de etapas sucesivas” (p. 19).

De acuerdo con (Alvarado & Rangel, 2015) “la toma de decisiones debe entenderse como una elección que considera las posibles circunstancias futuras, producto de la opción elegida según el escenario dado se puede tomar decisiones estratégicas operativas, programadas y no programadas” (p. 67).

Al respecto, la Municipalidad Distrital de Mazamari ha de tomar la decisión correcta a fin establecer qué medidas se han de adoptar y que actividades laborales se deben de ejecutar para cumplir con las metas y objetivos institucionales.

2.2.1.3.2. *Indicador 3.2: Trabajo en equipo.*

Desde el punto de vista de (Vallejo, 2017), el trabajo en equipo permite que el personal tenga un “objetivo en común, compartan los mismos intereses, deciden de forma conjunta, trabajan de manera conjunta, tienen una fuerte interconexión e intercambio de ideas; los resultados son la multiplicación de los esfuerzos de las personas” (p. 80)

En tanto, la Municipalidad Distrital de Mazamari ha de promover el trabajo en equipo a fin de optimizar el desempeño de sus empleados; por cuanto, de este modo las habilidades del personal se complementarán con el objeto de alcanzar objetivos de la institución.

2.2.1.3.3. *Indicador 3.3: Capacitación del personal.*

De acuerdo con Vallejo (2017), la capacitación del personal es el proceso “de desarrollar cualidades en las personas, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización. El propósito de capacitar es influir en los comportamientos de los individuos para incrementar su desempeño y productividad” (p. 91).

Desde el punto de vista de (Chiavenato, 2016), “la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas” (p. 371).

En la opinión de Ruiz et al. (2017), la capacitación del personal conlleva “por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del trabajador a su puesto de trabajo, con la organización, con el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral” (p. 4).

Desde la posición de Sánchez (2016), la capacitación del personal “trata de obtener una mejora en la capacidad laboral y en el rendimiento de los trabajadores tanto sea para el puesto de trabajo en el que se encuentran en la actualidad o para adquirir habilidades y conocimiento” (p. 89).

A este respecto, la Municipalidad Distrital de Mazamari a de capacitar a su personal con la finalidad de aumentar su rendimiento y la calidad de su trabajo, pues de este modo los empleados han de adquirir mayores conocimientos y habilidades que mejorarán y fortalecerán su destreza posibilitándole a la entidad contar con personal calificado.

2.2.1.3.4. *Indicador 3.4: Comunicación eficaz en el trabajo.*

Desde el punto de vista de (Estupiñán, 2015), la información y comunicación “Identifica, captura y comunica información de fuentes internas y externas, en una forma y en una franja de tiempo que le permita al personal llevar a cabo sus responsabilidades, así como para operar y lograr los objetivos” (p. 70)

En tal sentido, en la Municipalidad Distrital de Mazamari la comunicación eficaz incide favorablemente en el desempeño de su personal; puesto que, a de fomentar un buen ambiente laboral al consolidar las relaciones laborales entre los empleados de las diversas áreas de trabajo con el propósito de trabajar hacia un mismo rumbo asumiendo diferentes funciones en el trabajo.

2.2.1.4. Dimensión 4: Control.

Como expresa Falconi et al. (2019), el control vigila “que todas las actividades se encuentren alineadas a lo establecido y planificado por la empresa. Esta función es la encargada de llevar a cabo y conseguir a través de una correcta y ordenada ejecución los objetivos trazados por el directorio”.

A juicio de Mendoza et al. (2018), “El control es la función que efectúa la medición de los resultados obtenidos comparándolos con los esperados (planeados) con el fin de buscar la mejora continua” (p. 25).

Como afirma Ramírez et al. (2017) “El control es la medición y corrección del desempeño a fin de asegurarse de que se cumple con los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos” (p. 8).

A criterio de Salgado et al. (2016), “el control está íntimamente ligado a la planeación, de tal manera que muchas veces el administrador difícilmente puede concretar si planea o controla. La información que se obtiene a través del control es fundamental para reiniciar el proceso de planeación” (p. 217).

Por tanto, por medio del control la Municipalidad Distrital de Mazamari a de constatar y verificar que las actividades laborales desarrolladas por el personal se lleven a cabo conforme a lo planificado; así también al detectar ciertas anomalías y desviaciones estos tendrán que ser corregidos, reorientando las tareas hacia los lineamientos establecidos, permitiendo buscar una mejora constante en beneficio de la institución.

2.2.1.4.1. Indicador 4.1: Detección de desviaciones.

La Municipalidad Distrital de Mazamari mediante las acciones, de monitoreo y seguimiento continuo han de detectar oportunamente las desviaciones al contrastar los resultados obtenidos con las metas y objetivos

institucionales constatado que lo ejecutado no tiene relación con lo planeado. Lo que implica que al verificar los procedimientos comprendidos en las tareas del personal de las distintas áreas de trabajo se ha detectado que no se están realizando debidamente conforme a lo establecido, ocasionando el consumo de más tiempo y recursos de lo previsto.

2.2.1.4.2. Indicador 4.2: Corrección de desviaciones.

En opinión de Cavia (2017), “la corrección de desviaciones “es la aplicación de medidas para eliminar las desviaciones o no conformidades” (p.2). Al respecto, en la Municipalidad Distrital de Mazamari una vez detectado las desviaciones durante el desarrollo de las labores municipales se examinará: donde ocurren, desde cuando se vienen produciendo, por qué razón está ocurriendo, cuáles son sus causas, que impactos negativos ocasionará en la gestión municipal, al igual que en el desempeño laboral del personal; finalmente concluido todos estos actos se procederá a corregir las desviaciones conforme a la magnitud del problema; si son simples se efectuará un cambio drástico, si son complejos se ha de requerir de un plan a fin de realizar una corrección gradual.

2.2.1.4.3. Indicador 4.2: Retroalimentación del personal.

A criterio de (Ávila, 2017), la retroalimentación del personal “ es un proceso que ayuda a proporcionar información sobre las competencias de las personas, sobre lo que sabe, sobre lo que hace” (p.5).

En opinión de (Casares, 2016), la retroalimentación del personal “favorece la motivación al demostrar objetivamente a los empleados lo que se ha hecho, si se están desempeñando correctamente y lo que puede hacerse para mejorar su rendimiento, si es que está por debajo del promedio, o ser más eficiente” (p.6).

En tal sentido, la retroalimentación le posibilitará al municipio de Mazamari evaluar el desempeño y productividad de su personal en el desarrollo de sus actividades laborales; así como también les permitirá detectar sus falencias con el objeto de corregirlos; al igual que potenciar y reforzar sus capacidades y habilidades profesionales, logrando que el empleado se sienta valorado por la entidad e incidiendo favorablemente en la mejora de su desempeño.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Como expresa Palmar y Valero (2017), el desempeño laboral constituye un factor determinante “para el logro de las metas y objetivos trazados, por esta razón, es de gran importancia que los trabajadores mantengan una relación entre la eficiencia y la productividad, para lo cual es necesario que se exija el cumplimiento de requisitos” (p. 160)

En opinión de Pedraza et al. (2016), el desempeño laboral “son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando la condición de trabajo sea idóneo para alcanzarlas”(p. 496).

De acuerdo con (Queipo & Useche, 2015), el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 489).

A juicio de Borzellino et al. (2016), el desempeño laboral es “entendido como la manera en que los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, implica de alguna forma, la combinación de comportamientos y resultados” (p. 7).

Sobre el particular, en la Municipalidad Distrital de Mazamari el desempeño laboral del personal se determinará en base a la calidad del trabajo que realiza al llevar a cabo sus actividades laborales; de efectuarse un mal trabajo este repercutirá de manera adversa en la productividad de la institución; brindándole a la población del distrito de Mazamari un servicio público deficiente.

2.2.2.1. Dimensión 1: Producción del trabajador.

A criterio de Marvel et al. (2015), la producción del trabajador es “el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas, gerenciados o administrados por las personas o eficacia, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia” (p. 555).

Desde la perspectiva de (Vallejo, 2017), la producción del trabajador es una “valoración sistémica de actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo. [...] mide el desempeño del trabajador con las horas de trabajo” (p. 79).

En tanto, en la Municipalidad Distrital de Mazamari la producción del trabajador se mide en función a la eficiencia en su trabajo, por cada recurso empleado (recursos materiales, financieros, tiempo).

2.2.2.1.1. Indicador 1.1: Gestión del tiempo de trabajo.

El personal de las distintas áreas de trabajo de la Municipalidad Distrital de Mazamari ha de gestionar su tiempo de trabajo a fin de planificar y estimar el tiempo que se le ha de asignar al desarrollo de sus labores con el objeto de tener un mejor control del tiempo que le permita obtener resultados más eficientes y productivos.

2.2.2.1.2. Indicador 1.2: Optimización de los recursos públicos.

Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mazamari han de efectuar el manejo adecuado de los recursos públicos disponible durante el desarrollo de sus actividades labores diarias con el propósito de obtener el máximo beneficio en favor de la entidad, para así alcanzar los objetivos institucionales, otorgándole un servicio público de calidad a la población que le ha de posibilitar mejorar sus condiciones de vida.

2.2.2.2. Dimensión 2: Competencias del personal

Desde la posición de Sánchez (2016), la competencia del personal “es una característica subyacente de un individuo, que está casualmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación de trabajo” (p. 157).

Desde el punto de vista de Quinaluisa et al. (2018), la competencia del personal son “los conocimientos, habilidades que son necesarias para cumplir con una determinada tarea. En tal sentido, cada profesional que labora en una empresa posee una serie de destrezas que, combinadas con sus saberes sobre un área, le permiten ejecutar determinadas acciones” (p. 274).

Desde el punto de vista de (Irigoin & Vargas, 2015), la competencia del personal es “la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades” (p.44).

Desde el punto de vista de (Gil, 2015) la competencia del personal consistirían en motivos, rasgos “de carácter, concepto de uno mismo, actitudes o valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta que pueden ser asociadas al desempeño excelente en un puesto de trabajo. Estas competencias

quedarían relacionadas causalmente con el desempeño en el puesto de trabajo” (p.85)

En la opinión de (Cardona, 2016), la competencia del personal “Implican las capacidades en el desarrollo de habilidades y destrezas para realizar actividades que requieren conocimientos y aprendizajes que ayuden a alcanzar objetivos individuales y colectivos” (p.26).

En tanto, la Municipalidad Distrital de Mazamari ha de contar con un personal competente que en base a sus habilidades y conocimientos sobre su trabajo ha de desempeñar satisfactoriamente sus actividades laborales; puesto que, de no ser así efectuaran un trabajo deficiente.

2.2.2.2.1. Indicador 2.1: Conocimientos laborales.

Los empleados de la Municipalidad Distrital de Mazamari han de haber desarrollado, adquirido o aprendido un conjunto de conocimientos útiles para el desempeño eficiente de sus actividades laborales en su respectiva área de trabajo. Asimismo, todo ello le ha de facilitar al personal resolver debidamente todo inconveniente surgido en torno al trabajo que desarrolla.

2.2.2.2.2. Indicador 2.2: Experiencia del trabajador.

Al respecto, los empleados de la Municipalidad Distrital de Mazamari han de adquirir una serie de conocimientos prácticos durante el tiempo que vienen laborando en su respectivo puesto y área de trabajo lo cual les permitirá desenvolverse en cualquier circunstancia adversa de manera eficaz; habida cuenta de que, el personal sabrá exactamente lo que debe hacer ante cada situación que se le presente en su trabajo.

2.2.2.2.3. Indicador 2.3: Laboriosidad.

A juicio de Bueso (2017), la laboriosidad hace referencia al “aprovechamiento de las actividades laborales y sociales que se realizan a partir de la conciencia de que el trabajo es la única fuente de riqueza, un deber social y la vía para la realización de los objetivos sociales y personales” y por tanto el desarrollo humano” (p. 2).

El personal de la Municipalidad Distrital de Mazamari lleva a cabo con esmero y dedicación sus actividades laborales procurando conseguir el mejor resultado posible en beneficio de la institución.

2.2.2.3. Dimensión 3: Compromiso laboral.

A juicio de Chiang et al. (2016), el compromiso laboral “constituye un activo importante, puede ser uno de los mecanismos que tiene la dirección de recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización” (p. 91).

De acuerdo con (Peralta & Santofimio, 2015), el compromiso laboral es el “vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita” (p. 89).

En opinión de (Coronado, 2020), el compromiso laboral “es fundamental no solo para que el empleado se identifique con la organización, sino que apoya en la obtención de los resultados y produce eficiencia y eficacia en el trabajador, logrando que objetivos organizacionales y expectativas personales se sincronicen”.(p.8)

Como expresa González (2017), el compromiso laboral consiste en la “intensidad de participación de un empleado y su identificación con la organización. [...] se caracteriza por el apoyo y aceptación de las metas y

valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización” (p. 6).

Sobre el particular, la Municipalidad Distrital de Mazamari al contar con un personal comprometido hará que este muestre dedicación, afinidad tanto con su trabajo, como también con la consecución de los objetivos institucionales. Asimismo, estos han de interiorizar que son parte de la entidad y que su presencia es imprescindible para llevar adelante la organización.

2.2.2.3.1. Indicador 3.1: Sentido de pertenencia a la entidad.

En opinión de (Loor & Deroncele, 2018), el sentido de pertenencia a la entidad es vinculado “al perfil del empleado que se percibe indispensable dentro de una organización, que comparte sus valores y metas, que siente deseos de permanecer y se percibe aceptado, valorado, incluido, y parte importante de la vida y las actividades del grupo” (p. 16).

Desde la posición de (Varela & Marín, 2020), el sentido de pertenencia a la entidad:

Es una adhesión a la empresa y que esta se desarrolla, con el tiempo y por etapas, es decir, en base a un proceso en donde en la primera etapa, compara sus valores y metas con los de la empresa y si estos tienen afinidad con los de él, decide quedarse en el trabajo y pertenecer a la organización. (p. 91)

Desde la posición de (Montaño, 2015), el sentido de pertenencia a la entidad “es un vínculo significativo entre la organización y su talento humano[...] hace que se estrechen lazos, donde sentimientos como el arraigo, el compromiso, la identidad, etc., permiten que el trabajador quiera pertenecer

a un grupo social, apropiarlo y hacerlo parte de su vida laboral y personal”(p. 4).

2.2.2.3.2. Indicador 3.2: Remuneración

A juicio de (Reyes & Bouzas, 2019), la remuneración “es la fuente única o al menos el principal de los ingresos para el trabajador, [...] constituye el medio para satisfacer las necesidades [...] constituye social y económicamente el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su energía a su labor” (p. 39).

Desde el punto de vista de, (Ruíz, 2016), la remuneración es “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena” (p. 114).

En opinión de (Tejedo, 2015), la remuneración “no solo retribuye el trabajo efectivo (desde que empieza hasta que termina la jornada laboral), sino que remunera también los descansos a los que tiene derecho el trabajador” (p.137).

De acuerdo con (Herrero & Perello, 2018), la remuneración desde “una perspectiva interna, cuanto más significativos sean los deberes y las responsabilidades, más valor tendrá el puesto. Los puestos que requieren más conocimientos, destrezas y habilidades deben valer más para la empresa y por tanto su retribución debe ser diferente” (p. 90).

2.2.2.3.3. Indicador 3.3: Clima laboral.

En la opinión de (Gadow, 2015), el clima laboral se “refiere a las apreciaciones de las personas sobre el entorno laboral. En cierto sentido, los individuos amoldan y adoptan sus actitudes y comportamientos en función de su percepción de la realidad” (p. 47).

Desde el punto de vista de, (Reyes & Bouzas, 2019), el clima laboral son las “Condiciones de relaciones humanas que priva en la empresa, [...] factor importante para tener el éxito perseguido en la organización” (p. 12).

De acuerdo con, (Amorós, 2017) se necesita crear un clima laboral “saludable para sus empleados, donde éstos puedan realizar su trabajo productivamente y además enfrenten en un mínimo grado la ambigüedad en lo que constituye un comportamiento adecuado o correcto del que no lo es” (p. 16).

2.2.2.3.4. Indicador 3.4: Incentivos.

A juicio de (Nazario, 2015), lo incentivos “constituyen un factor importante de motivación, atracción y retención de los mejores talentos disponibles en el mercado laboral” (p.136).

Desde la perspectiva de (Zapata, 2016), el incentivo es “necesarios para mejorar el desempeño de los trabajadores, y en consecuencia, contribuyan al logro de los objetivos definidos por la organización e, incluso, los suyos propios” (p.62).

2.2.2.4. Dimensión 4: Cultura de trabajo.

A criterio de (Vallejo, 2017), la cultura de trabajo son “hábitos y creencias establecidas por las normas, valores, actitudes y las expectativas que comparten todos los miembros de la organización. [...] constituye la forma de pensar y actuar, el grado de autonomía y libertad que existe en sus unidades” (p. 61)

A criterio de Barbosa y Cortés (2017), la cultura de trabajo es un “conjunto de conocimientos teóricos-prácticos, comportamientos, percepciones actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/ o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo” (p.8).

En opinión de (Charón, 2016), en la cultura de trabajo “se encuentran como valores compartidos: honestidad, profesionalidad, disciplina, solidaridad. Y si están motivados, los trabajadores se sienten más identificados con la honestidad y la profesionalidad” (p.94).

De acuerdo con Barnard y Delgado (2017), la cultura de trabajo “influye en la manera en la cual los individuos se comportan y actúan. También se refleja en las metas, objetivos, estilo de liderazgo, sistema de incentivos y sanciones, procesos de trabajo y tecnología que la organización adopta y usa” (p.20).

2.2.2.4.1. Indicador 4.1: Responsabilidad en el trabajo.

En la opinión de (Pérez, 2015), la responsabilidad es el “grado en que los individuos perciben que les delega autoridad y pueden desempeñar sus trabajos sin tener que consultar frecuentemente al supervisor y la medida en que sienten que la responsabilidad por los resultados recae sobre ellos” (p. 157).

Al respecto, en la municipalidad distrital de Mazamari el personal que muestra responsabilidad en su trabajo cumple con sus obligaciones laborales de forma oportuna y eficiente, involucrándose con su institución en la consecución de sus metas.

2.2.2.4.2. Indicador 4.2: Ética profesional.

A criterio de (Zaldívar, 2016), la ética profesional es un “conjunto de principios, normas y exigencias en el plano moral, que tienen por propósito regular los comportamientos de los sujetos que en ese ámbito participan, en cuanto a su quehacer y relaciones con sus compañeros, usuarios” (p. 163).

De acuerdo con (Yurén, 2015) la ética profesional “es parte de una cultura profesional que incluye un conjunto de saberes, creencias, valores y esquemas de acción que orientan las prácticas en el campo profesional” (p.6).

En opinión de (Collaguazo & Santiago, 2019), la ética profesional “está vinculada con la calidad moral de nuestro trabajo, con el modo de llevar a cabo nuestro quehacer cotidiano, e implica entrega vocacional, responsabilidad, honestidad intelectual y práctica, relativa a lo que decimos sabemos y lo que hacemos” (p.3).

2.2.2.4.3. *Indicador 4.3: Valores laborales.*

Desde la posición de Chiavenato (2016), los valores laborales constituyen las creencias y las “actitudes que ayudan a determinar el comportamiento individual. Las organizaciones otorgan prioridad a ciertos valores (las personas son el activo más importante o el cliente siempre tiene la razón) que funcionan como normas que orientan el comportamiento de las personas” (p. 66).

Desde el punto de vista de (Vallejo, 2017), los valores laborales “constituyen las creencias y actitudes que ayudan a determinar el comportamiento individual. Son normas que rigen el comportamiento de las personas y las organizaciones; para ello se hace hincapié en ciertos valores que sus integrantes deben respetar con su comportamiento” (p. 37)

De acuerdo con Valbuena et al. (2015), los valores laborales “dan soporte a una sociedad y por ende a las organizaciones, pues son los que rigen al individuo, tales como: valores individuales profesionales y sociales” (p.63).

En opinión de (Moreno, 2016), los valores laborales “guían la vida laboral de las personas y se distinguen cuando una persona debe tomar decisiones ocupacionales o laborales, incluso antes del efectivo desempeño de una ocupación” (130).

2.3. Marco conceptual

Desde la posición de Ñaupas et al. (2018), el marco conceptual “consiste en definir los términos básicos utilizados en el planteamiento del problema, objetivos e hipótesis, del proyecto de investigación, evitando repetir la definición de términos que ya han sido tratados dentro de las bases teóricas examinadas” (p. 175).

A. Variable

Estrategias

Salgado et al. (2016), mencionan que “Son cursos de acción general o alternativas que muestran la dirección y el empleo general de los recursos y esfuerzos, para lograr los objetivos en las condiciones más ventajosas” (p. 182).

Funciones

Salgado et al. (2016), refieren que es “La determinación de cómo deben dividirse las grandes actividades especializadas, necesarias para lograr el fin general” (p. 195).

Gestión

(Taleva, 2011), menciona que es la “actividad desarrollada por la institución para la organización y prestación de servicio en cumplimiento de su objeto social” (p. 89).

Manuales

Salgado et al. (2016), afirman que “Son documentos que contiene en forma ordenada y sistemática, información y/o instrucciones sobre historia, organización, políticas y/o procedimientos de una empresa” (p. 19).

Monitoreo

González (2011), refiere que es el “seguimiento sistemático y periódico de la ejecución de una actividad, que busca determinar el grado en que su desenlace

coincida con lo programado, con el fin de detectar oportunamente deficiencias” (p. 80).

Políticas

Salgado et al. (2016), señalan que son “Son líneas generales de acción que guían a los miembros de una empresa; su aplicación amerita buen juicio y discreción, ya que deben tener en cuenta los alcances de la empresa” (p. 184).

Sistematización

Salgado et al. (2016), indican que son “Las actividades y recursos de la empresa deben coordinarse a fin de facilitar el trabajo y la eficiencia” (p. 182).

B. Dimensión

Compromiso

“es el motor para que el profesional apoye lo máximo posible a una organización y no decida retirarse a otra compañía” (Sánchez, 2016, p. 171).

Desempeño

“el desempeño de una persona se conforma por la sumatoria de conocimientos, la experiencia práctica, y las competencias” (Alles, 2015, pág. 123).

Relaciones administrativas

Salgado et al. (2016), afirman que “Buscan coordinar las capacidades. Las actividades y los esfuerzos de cuantos intervienen en la empresa, para lograr la producción de bienes y servicios con el fin de satisfacer un mercado” (p. 205).

Tarea

Salgado et al. (2016), indican que “Es toda operación específica que conforma una etapa dada dentro de un proceso (actividad) destinado a producir un determinado resultado” (p. 190).

Capítulo III

Hipótesis

En la opinión de (Hernández & Mendoza, 2019), la hipótesis correlacional “establecen vínculos entre dos o más variables y corresponden a los estudios correlacionales. Además, no solo pueden establecer que dos o más variables se encuentran asociadas [...], sino también cómo lo están (qué dirección sigue la correlación)” (p. 128).

3.1. Hipótesis general

1. La gestión administrativa se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

3.2. Hipótesis específico

1. Existe una relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.
2. La organización se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.
3. Existe una relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

4. El control se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

3.3. Variables

A juicio de (Sánchez & Reyes, 2016), “una variable constituye cualquier característica, cualidad o propiedad de un fenómeno o hecho que tiende a variar y que es susceptible de ser medido y evaluado” (p. 73).

Las variables del fenómeno de estudio: gestión administrativa y desempeño laboral son el objeto de estudio de nuestra investigación.

3.3.1. *Definición conceptual*

V1: Gestión administrativa

A criterio de (Mendoza & Moreira, 2021), la gestión administrativa es un conjunto de “actividades que dirige de forma ordenada y consecutivas a las funciones que se realizan en las organizaciones, mediante el trabajo planificado, organizado, controlado y dirigido por los altos funcionarios quienes tienen la responsabilidad de llevar al éxito a la empresa” (p. 619).

V2: Desempeño laboral

Desde la posición de Borzellino et al. (2016), el desempeño laboral es “entendido como la manera en que los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, implica de alguna forma, la combinación de comportamientos y resultados” (p. 7).

3.3.2. Operacionalización.

Según Carrasco (2019), la operacionalización de variables “Es un proceso metodológico que consiste en descomponer o desagregar deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir, las variables se dividen [...] en dimensiones, áreas, aspectos, indicadores” (p. 226).

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V₁ Gestión administrativa	D1 Planificación	I1,1 Diagnostico situacional
		I1,2 Definición de objetivos institucionales
		I1,3 Elaboración del plan estratégico
	D2 Organización	I2,1 Mof
		I2,2 Rof
		I2,3 División del trabajo
	D3 Dirección	I3,1 Toma de decisiones
		I3,2 Trabajo en equipo
		I3,3 Capacitación del personal
		I3,4 Comunicación eficaz en el trabajo
	D4 Control	I4,1 detección de desviaciones
		I4,2 Corrección de desviaciones
		I4,3 Retroalimentación del personal
V₂ Desempeño laboral	D5 Producción del trabajador	I5,1 Gestión del tiempo de trabajo
		I5,2 optimización de los recursos públicos
	D6 Competencias del personal	I6,1 Conocimientos laborales
		I6,2 Experiencia del trabajador
		I6,3 Laboriosidad laboral
	D7 Compromiso laboral	I7,1 Sentido de pertenencia a la entidad
		I7,2 Remuneración
		I7,3 Clima laboral
		I7,4 Incentivos
	D8 Cultura de trabajo	I8,1 Responsabilidad en el trabajo
		I8,2 Ética profesional
		I8,3 Valores laborales

Capítulo IV

Metodología

En opinión de Muñoz (2016), la metodología “comprende el estudio del método o métodos empleados en la investigación, el proceso de investigación, las técnicas de investigación” (p. 22).

En el presente estudio se utilizaron ciertos métodos (general y específicos), con el objeto de llevar a cabo eficazmente los procesos de investigación, para así poder resolver la problemática en cuestión.

4.1. Método de investigación

A criterio de Arroyo (2020), el método de investigación “es el conjunto de procedimientos, actividades y estrategias pergeñadas para hacer ciencia de manera ordenada y creativa” (p. 224).

Por medio de los métodos de investigación se llevó a cabo una investigación de rigor científico.

A) Método general

a) Método científico

Desde la perspectiva Tacillo (2016), “El método científico trata sobre resolver o esclarecer problemas reales bajo procedimientos especiales de la ciencia para buscar explicarlos de la mejor manera o aproximadamente” (p. 31).

En la investigación se siguieron ciertos pasos, procedimientos, técnicas de manera ordenada con el objeto de adquirir conocimientos científicos de la realidad del fenómeno estudiado:

- Se observó detenidamente las variables del fenómeno de estudio gestión administrativa y desempeño laboral, para así en función a ello efectuar el planteamiento del problema: “¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021?”
- Se formuló la hipótesis: “Existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021”; como posible respuesta al problema planteado. Seguidamente mediante la experimentación se sometió a prueba la hipótesis y sus deducciones a fin de establecer si son correctas; asimismo, los resultados obtenidos durante el proceso de experimentación fueron analizados por medio del programa estadístico SPSS. Concluyendo que existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Lo cual implicó aceptar la **H1**.

B) Métodos específicos

En tanto, los métodos específicos del estudio son parte del método científico; por cuanto, guiaron el desarrollo correcto de la investigación concretando un estudio más profundo del problema surgido en la Municipalidad Distrital de Mazamari.

a) Método mixto

A criterio de Carhuacho y Nolazco (2019), el método mixto “implica un conjunto de procesos de recolección, interrelación, análisis y triangulación de datos cuantitativo y cualitativos en un mismo contexto de estudio para responder a la problemática detectada” (p. 17).

A fin de llevar a cabo una investigación rigurosa de las variables del fenómeno de estudio “gestión administrativa y desempeño laboral”, y tener una comprensión más completa del problema en cuestión se empleó el enfoque cualitativo y cuantitativo.

b) Método descriptivo

En opinión de (Abreu, 2016), en el método descriptivo “se realiza una exposición narrativa, numérica y/o gráfica, bien detallada y exhaustiva de la realidad que se estudia” (p. 208).

En la investigación se describió en detalle el comportamiento y las características de las variables del fenómeno de estudio.

c) Método hipotético-deductivo

Desde la perspectiva de Sánchez (2019), el método hipotético-deductivo “Tiene la finalidad de comprender los fenómenos y explicar el origen o las causas que la generan. [...] se parte de premisas generales para llegar a una conclusión particular, que sería la hipótesis a falsar para contrastar su veracidad” (p. 108).

Sobre el particular, luego de observar las variables del fenómeno de estudio: gestión administrativa y desempeño laboral, se formuló la hipótesis como posible explicación a dicho problema; al igual que se dedujo sus consecuencias; seguidamente se llevó a cabo la contratación de hipótesis a fin de comprobar si se cumplió las predicciones, por lo cual se aceptó la **H1**.

d) Método estadístico

Desde el punto de vista de Salas (2018), los métodos estadísticos “se utilizan para recolectar, organizar, resumir, presentar y analizar datos” (p. 3).

Al respecto, en el estudio los datos de las variables de la problemática de estudio: gestión administrativa y desempeño laboral, fueron analizadas estadísticamente de manera descriptiva e inferencial por medio del programa estadístico SPSS.

e) Método analítico-sintético

En opinión de (Rodríguez, 2016), el método analítico-sintético “estudia los hechos partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para examinarlas en forma individual (análisis) y luego se integran dichas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis)” (p. 20).

En el presente estudio se realizó la descomposición de las variables del fenómeno de estudio: gestión administrativa y desempeño laboral, en cada una de sus dimensiones e indicadores a fin de estudiar de forma individual y minuciosa cada uno de los elementos que conforman la realidad de la problemática en cuestión; finalmente se elaboró una síntesis de un todo en base a la unión de las partes analizadas.

4.2. Tipo de investigación

Desde la posición de Barrón y D'Aquino (2020), la investigación aplicada “se propone explicar el problema para tomar decisiones de intervención práctica. Es aplicada en cuanto a que se realiza con propósitos prácticos, ya sea para resolver un problema” (p. 50).

En este sentido, la investigación se llevó a cabo con el propósito de intentar dar solución a la problemática de estudio; en base a los resultados teóricos obtenidos en la investigación.

4.3. Nivel de investigación

Desde la posición de Hernández y Mendoza (2019), la investigación de nivel correlacional “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 109).

En el estudio se determinó el grado de relación entre las variables de investigación: gestión administrativa y desempeño laboral.

4.4. Diseño de la investigación

A criterio de Sánchez et al. (2018), el diseño de investigación es el “Modelo o esquema que adopta el investigador para establecer un mejor control de las variables en estudio” (p. 53).

Por tanto, en relación al nivel de investigación el estudio fue de diseño no experimental transversal, descriptivo correlacional.

A). No experimental

Desde la perspectiva de Valderrama (2016), el diseño no experimental es una “investigación sistemática y empírica, en donde que las variables independientes no se manipulan” (p. 67).

Por ello, las variables del fenómeno de estudio: gestión administrativa y desempeño laboral, fueron observadas en la Municipalidad Distrital de Mazamari sin ser manipuladas intencionalmente.

a) Transversal

En opinión de Fresno (2019), en el diseño transeccional “se hace un corte en el tiempo y se estudian las variables simultáneamente” (p. 85).

En consecuencia, en el estudio en un solo periodo de tiempo se recolectó de la Municipalidad Distrital de Mazamari la información correspondiente a las variables de interés: gestión administrativa y desempeño laboral.

• Descriptivo

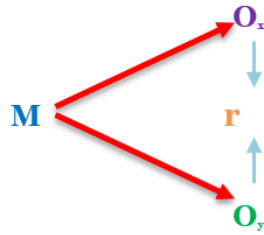
Desde el punto de vista de Hernández y Mendoza (2019), en el diseño descriptivo los “estudios buscan indagar el nivel o estado de una o más variables en una población” (p. 177).

En la investigación se detalló el comportamiento y operatividad de cada variable del fenómeno de estudio (gestión administrativa y desempeño laboral).

• Correlacional

Desde la posición de Fresno (2019), el diseño correlacional “tiene como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado” (p. 89).

En el presente estudio se estableció la relación entre las variables de investigación: gestión administrativa y desempeño laboral, en la Municipalidad Distrital de Mazamari.



Dónde:

M= Es la muestra

O_x= Gestión administrativa

O_y= Desempeño laboral

r = Relación entre dichas variables

4.5. Universo, población y muestra

4.5.1. *Universo*

A criterio de Condori (2020), el universo está conformado por los “Elementos (personas, objetos, programas, sistemas, sucesos, base de datos,...) globales, finitos e infinitos” (p. 3).

En consecuencia, el universo del estudio fue constituido por los trabajadores de las municipalidades distritales del Perú.

4.5.2. *Población*

De acuerdo con Parreño (2017), la población “Es el conjunto que se encuentra conformado por todas las unidades de observación, es decir, todos los elementos de estudio” (p. 65).

• **Población finita**

Desde el punto de vista de (Bernal, 2016), la población finita “es cuando se conoce el número de la población N” (p. 232).

Por tanto, la población de investigación fue finita; debido a que, estuvo integrada por 65 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mazamari.

Tabla 1

Distribución poblacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mazamari, 2021.

Apellidos y Nombres	Cargo
Carrión Soto Nina Epifanía	Responsable de la Unidad de Bienes Patrimoniales
Casavilca Saavedra Javier	Sub Gerente de Servicio Publico
Grande Orihuela Fredy Raúl	Responsable de ATM
Rojas Herrera Marcelina Ernestina	Patrimonio Municipal
Rosas Martínez Albina Marina	Responsable de P.V.L
Adauto Arroyo Mauro Esteban	Gerente Municipal
Alvites Castillo Efrain Fernando	Gerente Desarrollo Urbano y Rural
Arenales Yale Oscar Máximo	Sub Gerente de RRHH
Aroni Cañarí Víctor Alfonso	Sub Gerente de Logística
Arroyo Sobrevilla Yelizabeth Gregoria	Sub Gerente de Fiscalización Tributaria
Arteaga Pizarro Enmer Hector	Sub Gerente de Gestión Comunitaria Participativa
Avenio Cotera Fredy Anderson	Sub Gerente de Planeamiento y Racionalización
Bravo Pastrana Lourdes Mercedes	Relacionista Público-Secretaría General
Buendía Vázquez Janet Teodora	Sub Gerente de Educación e Inclusión Social
Cabezas Paredes Ramiro Jorge	Gerente de Gestión Ambiental
Campos De La Cruz Yoel Yackson	Asistente para Estudio de Mercado
Campos Huayta Noemi	Asistente Contable
Canchanya Coronación Augusto	S.G Estudios y Proyectos-Unidad Reformuladora
Capcha Morales Lizeth Lila	Sg. de Programación Multianual de Inversiones
Carbajal Mayta Kenia Yelly	Secretaria General
Carhuamaca Salazar Vladimir Angel	Sub Gerente de Recursos Naturales
Carpio Martinez Yoel Miler	Gerente de Desarrollo Eco. Territorial
Castillo Arancel Israel	Responsable de Almacén Central
Chahuayla Mayta Elizabeth	Asistente Administrativo
Cordova Quispe Elena	Asistente de Auditoria
Flores Melgarejo Junior Gianpierre	Sub Gerente de Obras Publicas y Privadas
Garcia Billaverde Miriam	Asistente Administrativo
Garcia Rivera Yoni Heber	Gerente de Comunidades Indígenas
Gutierrez Palacios Katusia Soledad	Asistente Administrativo
Huaynamarca Huacachi Ada	Asistente Administrativo- Omaped
Jauregui Campos Jimmy Joel	Asistente Técnico - RRHH
Laines Lizana Yesica Yovana	Responsable de PVL
Limaymanta Hinostroza Elva Sara	Asistente Administrativo
Llamo Perez Mariela Karina	Asistente Administrativo
Mendoza Huayaba Mercy Karen	Asistente Administrativo
Mercado Córdoba Raul Luis	Gerente de Administración Tributaria
Meza De La Cruz Liz Karen	Asistente Administrativo

Munguia Ore Mael Jesús	Sub Gerente de Contabilidad
Nieto Ircañaupa Miriam Patricia	Asistente de Tesorería
Ñaupari Arenales Ciro Gustavo	Gerente de Administración y Finanzas
Oré Goetendía Mercedes Roxana	Asistente Administrativo- GM
Orihuela Brañes Nadia Tania	Asistente Jurídico
Paez Urcucullay Jesica Teresa	Responsable de Tramites Documentarios
Parillo Quispe Julio Cesar	Asistente Administrativo Cotizador
Paucar Benites Rebeca	Asistente Administrativo
Payano Torpoco Mabel Liseth	Asistente Administrativo-Maquinarias
Peralta Valenzuela Juan Pedro	Sub Gerente de Promoción Empresarial Y Mypes
Pino Maria Evelyn	Asistente Administrativo
Ponce Mamani Rodiluz Rosabel	Responsable de la Unidad de Adquisiciones
Quilca Paucar Mauro Cesar	Jefe de Informática y Tecnología
Quispe Carbajal Esther	Asistente de Archivo Central
Quispe Condori Elvis Ivan	Sub Gerente de Recaudación y Control Tributario
Rojas Bendezu Maria Elena	Técnico Registrador de Obras
Ruiz Ubaldo Jorge Luis	Sub Gerente de Catastro
Sanabria Orellana Nancy Esther	Sub Gerente de Tesorería
Sharete Antonio Roxana	Asistente de Módulo Municipal
Soto Carnica Susy Esther	Promotor Social I (Omaped)
Sotomayor Guerra Ayda Mily	Asistente Administrativo
Tapia De La Cruz Walter Alfredo	Gerente de Desarrollo Social
Tito Diaz Oscar Javier	Secretario Técnico - PAD
Torre Flores Cecilia Mercedes	Gerente de Planeamiento y Presupuesto
Unchupaico Alvarez Luz Ines	Asistente Administrativo- Logística
Vargas Alvi Dina Mariluz	Asistente Administrativo- GCI
Vasquez Molina Edith Myriam	Asistente Administrativo - GAT
Veliz Gutierrez Dante Vladimir	Especialista en Formulación y Evaluación de Proyectos

Nota. Datos tomados de la Sub Gerencia de Recurso Humanos de la Municipalidad Distrital de Mazamari (2021).

4.5.3. *Muestra*

A juicio de Rosendo (2018), la muestra “es un subgrupo de la población que ha sido seleccionada para participar en el estudio” (p. 177).

Por consiguiente, la muestra de estudio se obtuvo por medio de la fórmula para población finita.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

n = tamaño de muestra ?
 Z = nivel de confianza 1.96
 p = probabilidad a favor 0.5
 q = probabilidad en contra 0.5
 e = error muestral 0.05
 N = población 65

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 65}{(0.05)^2 (65-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{62.40}{0.16 + 0.96}$$

$$n = \frac{62.40}{1.12} = 56$$

En consecuencia, 56 empleados entre funcionarios y personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Mazamari conformaron la muestra de estudio.

4.5.3.1. Muestreo.

Como expresa Otzen y Manterola (2017), “el muestreo tiene por objetivo estudiar las relaciones existentes entre la distribución de una variable en la población [...] y las distribución de ésta variable en la muestra a estudio” (p. 227). Para lo cual, resulta elemental fijar los criterios de inclusión y exclusión.

A. Muestreo probabilístico

De acuerdo con Otzen y Manterola (2017), el muestreo probabilístico “permiten conocer la probabilidad que cada individuo a estudio tiene de ser incluido en la muestra a través de una selección al azar” (p. 228).

• Aleatorio simple

Desde la perspectiva de Otzen y Manterola (2017), el muestreo aleatorio simple “garantiza que todos los individuos que componen la población tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra” (p. 228).

4.5.3.1.1. Criterios de inclusión y exclusión.

• Criterios de inclusión

Desde el punto de vista de Arias et al. (2017), los criterios de inclusión “son todas las características particulares que debe tener un sujeto u objeto de estudio para que sea parte de la investigación” (p. 204).

En consecuencia, los criterios de inclusión que se tomaron en consideración fueron:

- Funcionarios y personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Mazamari.
- Empleados que cuentan con un contrato de trabajo formal con la Municipalidad Distrital de Mazamari.

• Criterios de exclusión

A criterio de Arias et al. (2017), los criterios de exclusión “se refiere a las condiciones o características que presentan los participantes y que pueden alterar o modificar los resultados, que en consecuencia los hacen no elegibles para el estudio” (p. 214).

Por tanto, los criterios de exclusión que se consideraron en la investigación fueron:

- Personal obrero de la Municipalidad Distrital de Mazamari.
- Personal sin contrato formal de trabajo con la Municipalidad Distrital de Mazamari.

Una vez establecido el tamaño de la muestra, según los criterios de inclusión y exclusión de las mismas, por medio del programa SPSS se seleccionó al azar a los 56 trabajadores que integraron la muestra de estudio.

Tabla 2

Distribución muestral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mazamari, 2021

Apellidos y Nombres	Cargo
Carrión Soto Nina Epifania	Responsable de la Unidad De Bienes Patrimoniales
Casavilca Saavedra Javier	Sub Gerente De Servicio Público
Grande Orihuela Fredy Raul	Responsable de ATM
Rojas Herrera Marcelina Ernestina	Patrimonio Municipal
Rosas Martínez Albina Marina	Responsable De P.V.L
Adauto Arroyo Mauro Esteban	Gerente Municipal
Alvites Castillo Efrain Fernando	Gerente Desarrollo Urbano Y Rural
Arenales Yale Oscar Máximo	Sub Gerente De Recursos Humanos
Aroni Cañari Victor Alfonso	Sub Gerente De Logística
Arroyo Sobrevilla Yelizabeth Gregoria	Sub Gerente De Fiscalización Tributaria
Arteaga Pizarro Enmer Hector	Sub Gerente De Gestion Comunitaria Participativa
Avenio Cotera Fredy Anderson	Sub Gerente De Planeamiento Y Racionalización
Bravo Pastrana Lourdes Mercedes	Relacionista Público En La Secretaría General
Buendía Vasquez Janet Teodora	Sub Gerente De Educación E Inclusión Social
Cabezas Paredes Ramiro Jorge	Gerente De Gestion Ambiental Y Ss.Pp
Campos De La Cruz Yoel Yackson	Asistente Para Estudio De Mercado
Campos Huayta Noemi	Asistente Contable
Canchanya Coronación Augusto	S.G Estudios Y Proyectos-Unidad E formuladora
Capcha Morales Lizeth Lila	Sg. De Programación Multianual De Inversiones
Carbajal Mayta Kenia Yelly	Secretaria General
Carhuamarca Salazar Vladimir Angel	Sub Gerente De Recursos Naturales
Carpio Martinez Yoel Miler	Gerente De Desarrollo Eco. Territorial
Castillo Arancel Israel	Responsable De Almacén Central
Chahuayla Mayta Elizabeth	Asistente Administrativo
Flores Melgarejo Junior Gianpierre	Sub Gerente De Obras Publicas Y Privadas
García Billaverde Miriam	Asistente Administrativo - Dur
García Rivera Yoni Heber	Gerente De Comunidades Indígenas
Gutierrez Palacios Katusia Soledad	Asistente Administrativo
Huaynamarca Huacachi Ada	Asistente Administrativo- Omaped
Jauregui Campos Jimmy Joel	Asistente Técnico Ii - Sg Rrhh
Laines Lizana Yesica Yovana	Responsable De Pvl
Mendoza Huayaba Mercy Karen	Asistente Administrativo
Mercado Cordova Raul Luis	Gerente De Administración Tributaria
Meza De La Cruz Liz Karen	Asistente Administrativo
Munguía Ore Mael Jesus	Sub Gerente De Contabilidad
Nieto Ircañupa Miriam Patricia	Asistente De Tesorería
Ñaupari Arenales Ciro Gustavo	Gerente De Administración Y Finanzas

Oré Goetendía Mercedes Roxana	Asistente Administrativo- Gm
Paez Urcucullay Jesica Teresa	Responsable De Tramites Documentarios
Parillo Quispe Julio Cesar	Asistente Administrativo Cotizador
Peralta Valenzuela Juan Pedro	Sub Gerente De Promoción Empresarial Y Mypes
Pino Maria Evelyn	Asistente Administrativo
Ponce Mamani Rodiluz Rosabel	Responsable De La Unidad De Adquisiciones
Quilca Paucar Mauro Cesar	Jefe De Informática Y Tecnología
Quispe Condori Elvis Ivan	Sub Gerente De Recaudación Y Control Tributario
Rojas Bendezu Maria Elena	Técnico Registrador De Obras
Ruiz Ubaldo Jorge Luis	Sub Gerente de Catastro
Sanabria Orellana Nancy Esther	Sub Gerente de Tesorería
Sharete Antonio Roxana	Asistente De Modulo Municipal
Soto Carnica Susy Esther	Promotor Social I (Omaped)
Sotomayor Guerra Ayda Mily	Asistente Administrativo
Tapia De La Cruz Walter Alfredo	Gerente De Desarrollo Social
Tito Diaz Oscar Javier	Secretario Técnico - Pad
Torre Flores Cecilia Mercedez	Gerente de Planeamiento Y Presupuesto
Unchupaico Alvarez Luz Ines	Asistente Administrativo- Logística
Veliz Gutierrez Dante Vladimir	Especialista En Formulación Y Evaluación De Proyectos

Nota. Datos tomados de la Sub Gerencia de Recurso Humanos de la Municipalidad Distrital de Mazamari (2021).

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Desde la posición de Ñaupas et al. (2018), las técnicas e instrumentos de recolección son “los procedimientos y herramientas mediante los cuales vamos a recoger los datos e informaciones necesarias para probar o contrastar nuestras hipótesis de investigación” (p. 135).

En la investigación se usaron técnicas e instrumentos de recolección de diseño de campo de fuentes primarias y de diseño documental de fuentes secundarias.

A. Diseño de campo

De acuerdo con Cajal (2019), en el diseño de campo “los datos que se necesitan para hacer la investigación se toman en ambientes reales no controlados” (p. 1).

a. Fuentes primarias

A criterio de Heinemann (2017), en las fuentes primarias “los datos se obtienen de una investigación empírica basada en los datos recogidos mediante un cuestionario propio” (p. 224).

B. Diseño documental

En opinión de Reyes y Carmona (2020), el diseño documental “se encarga de recolectar, recopilar y seleccionar información de las lecturas de documentos, revistas, libros, grabaciones, filmaciones, periódicos, artículos resultados de investigaciones, memorias de eventos, entre otros” (p. 1).

b. Fuentes secundarias

Desde la perspectiva de Pulido (2016), las fuentes secundarias “son datos extraídos de los datos originales recogidos por otras personas” (p. 1152).

Tabla 3
Técnicas e instrumentos de investigación

Diseño	Fuentes	Técnicas	Instrumentos	Instrumentos de Registro
De campo	Primarias	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Entrevista • Encuesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación • Guía de entrevista • Cuestionario 	<ul style="list-style-type: none"> • Cámara fotográfica • Papel y lapicero (formato). • Papel y lapicero (formato)
Documental	Secundarias	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis documental 	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha textual • Ficha bibliográfica 	<ul style="list-style-type: none"> • Papel y lapicero (formato) • Papel y lapicero (formato)

Nota. Elaborado por la autora a partir de Metodología de investigación Hernández & Mendoza, (2019).

Tabla 4
Aplicación de técnicas e instrumentos de investigación

Técnica	Instrumento	Datos a Observar
Fichaje	Ficha textual, bibliográfica, transcripción y resumen	Marco teórico conceptual, recolectar y detectar la mayor cantidad de información relacionada con la investigación.
Entrevista	Guía de entrevista de gestión administrativa y desempeño laboral	Descripción de la gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari
Encuesta	Cuestionario de gestión administrativa	Descripción de la gestión administrativa en los 56 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mazamari.
Encuesta	Cuestionario de desempeño laboral	Descripción de desempeño laboral en las en los 56 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mazamari

Nota. Elaborado por la autora a partir de Metodología de investigación Hernández & Mendoza, (2019).

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

A criterio de (Ríos, 2017) las técnicas de recolección “representan la parte abstracta de la recolección de datos; es la forma que emplea el investigador para obtener datos., por lo tanto, determinan el instrumento a emplearse” (p. 101).

A. Diseño de campo

a. Fuentes primarias

• Observación

De acuerdo con (Pulido, 2016), “La observación es uno de los procedimientos que permiten la recolección de información que consiste en contemplar sistemática y detenidamente cómo se desarrolla la vida de un objeto social” (p. 1149).

Por lo tanto, la observación es una técnica elemental que formó parte de todo el procedimiento de investigación; la ficha de observación facilitó la ejecución del estudio; debido a que, en ella se fijó que es lo que se va a observar a fin de adquirir datos confiables de las variables del fenómeno de estudio: gestión administrativa y desempeño laboral; además a través de la cámara fotográfica se registró acontecimientos ocurridos durante el trabajo de campo en la Municipalidad Distrital de Mazamari.

• Entrevista estructurada

De acuerdo con Nava y Monroy (2018), en la entrevista estructurada “el investigador se reúne con el informante, el cual debe contar con información y experiencia sobre el tema de estudio que permita conocer aspectos de primera mano del problema” (p. 108).

Por consiguiente, se realizó la entrevista estructura con su respectiva guía de entrevista, la cual contó con preguntas estandarizadas que tuvieron que

responder los empleados de la Municipalidad Distrital de Mazamari, para de este modo contar con información de primera mano sobre la realidad de la problemática de estudio.

- **Encuesta**

En opinión de Arias y Covinos (2021), la encuesta “permite la recogida de los datos por medio de la interrogación que se realiza al encuestado con el propósito de que brinden información requerida para la investigación” (p. 81).

Por lo tanto, a los 56 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mazamari se les aplicó la encuesta con sus correspondientes cuestionarios a fin de recabar información de las variables del fenómeno de interés: gestión administrativa y desempeño laboral.

B. Diseño documental

b. Fuentes secundarias

- **Análisis documental**

De acuerdo con Arias y Covinos (2021), el “análisis documental es un proceso de revisión que se realiza para obtener datos del contenido de dicho documento; en este caso, los documentos deben ser fuentes primarias y principales que facultan al investigador obtener datos” (p. 99).

Por consiguiente, en la investigación se revisaron y analizaron los documentos escritos (libros, revistas, artículos, tesis) que contienen a las variables del problema de estudio: gestión administrativa y desempeño laboral, a través de la ficha textual se transcribió la información importante para la investigación; por otra parte, mediante la ficha bibliográfica se registró los datos (autor, título, año, editorial) de los documentos utilizados.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

Desde la posición de Sánchez y Reyes (2016), los instrumentos de recolección “Son las herramientas que se emplean en el proceso de recogida de datos. Los instrumentos se seleccionan a partir de la técnica previamente elegida” (p. 153).

Al respecto, los instrumentos de medición de las variables de interés se vinculan al nivel de estudio e indicador.

A. Diseño de campo

a. Fuentes primarias

• Ficha de observación

De acuerdo con Ñaupas et al. (2018), la ficha de observación “Consiste en una cedula u hoja e control, de verificación de la presencia o ausencia de conductas, secuencia de acciones, [...], actividades sociales, etc.” (p. 289).

• Guía de entrevista

En opinión de Ñaupas et al. (2018), la guía de entrevista es el instrumento “que sirve a la técnica de la entrevista, que consiste en una hoja simple [...], bien preparada, que contiene las preguntas a formular al entrevistado, en una secuencia determinada” (p. 298).

- Cámara fotográfica

En tanto, la cámara fotográfica es un aparato usado con la finalidad de captar imágenes acontecimientos vinculados a la investigación.

• Cuestionario

A juicio de (Tamayo, 2018), “El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan, principalmente; reduce la realidad de cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (p. 190).

- Escala de Likert

Desde la posición de Morales et al. (2016), la Escala de Likert “Es un tipo de escala que mide actitudes, [...]. El objetivo es agrupar numéricamente los datos que se expresen en forma verbal, para poder luego operar con ellos, como si se tratara de datos cuantitativos para poder analizarlos correctamente” (p. 3).

B. Diseño documental

b. Fuentes secundarias

• Ficha textual

En opinión de Reyes (2016), en la ficha textual “recaban y transcriben fragmentos o párrafos completos del texto original, entrecomillas al principio y al final. Te servirán para aprobar o apoyar tus afirmaciones en el contenido de tu trabajo” (p. 102).

• Ficha bibliográfica

A juicio de (Castro, 2016), las fichas bibliográficas “Ayudan a localizar el sitio exacto de donde se extrae posteriormente la información. Al encontrar un documento cuya información es valiosa e importante y se desea registrar en qué lugar se encontró” (p. 2).

4.6.3. Confiabilidad del instrumento

De acuerdo con Sánchez et al. (2018), la confiabilidad del instrumento es la “confianza o certeza de que un instrumento tenga una estabilidad en sus resultados, es decir, que con dicho instrumento después de varias aplicaciones al mismo sujeto el resultado tiende a ser el mismo” (p. 69).

- **Prueba piloto**

A criterio de Pérez et al. (2020) las pruebas pilotos “consisten en probar el instrumento de recolección que hemos confeccionado antes de usarlo en la investigación” (p. 253).

- **Coefficiente Alfa de Cronbach**

Desde la posición de Sánchez et al. (2018), el coeficiente de Alfa de Cronbach “Es un índice de fiabilidad o confiabilidad basada en la correlación ítem puntaje total del test. Se aplica a reactivos con alternativas politómicas. El valor mínimo se considera entre 0 y 1” (p. 32).

Por consiguiente, con el objeto de corroborar la confiabilidad de los cuestionarios de las variables: gestión administrativa y desempeño laboral, se llevó a cabo una prueba piloto con los 11 empleados (20% de la muestra) de la Municipalidad Distrital de Mazamari; en el cual los resultados de la encuesta realizada fueron medidos en el programa estadístico SPSS por el coeficiente de Alfa de Cronbach conforme a las escalas del Baremo de Interpretación.

Baremo de Interpretación

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Nota. Elaborado por George y Mallery (2003).

V1: Gestión administrativa:**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	11	100.0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,881	,867	16

Debido a que el coeficiente $\alpha = 0,881$ se interpretó de acuerdo al baremo como magnitud muy alta; en consecuencia, el instrumento tiene una confiabilidad muy alta y debe de aplicarse.

V2: Desempeño laboral:**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	11	100.0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,896	,887	16

Debido a que el coeficiente $\alpha = 0,896$ se interpretó de acuerdo al baremo como magnitud muy alta; en consecuencia, el instrumento tiene una confiabilidad muy alta y debe de aplicarse.

4.6.4. Validez del instrumento

Desde la posición de Hernández y Mendoza (2019), la validez del instrumento “se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. Es decir, si refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos” (p. 220).

• Validez de contenido

De acuerdo con Herbas et al. (2018), la validez de contenido “examina si los ítems utilizados para la medición de cierta variable cubren adecuadamente el dominio completo de la variable que se busca medir” (p. 36).

• Juicio de expertos

En opinión de Escobar Y Cuervo (2017), “El juicio de expertos se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, [...] y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (p. 29).

En tanto, a fin de establecer la validez de los instrumentos de medición de las variables del fenómeno en cuestión: gestión administrativa y desempeño laboral, se efectuó la validez de contenido de los respectivos cuestionarios a través

de juicio de expertos, los cuales certificaron que los ítems de los dos instrumentos tienen un dominio de las variables, dimensiones e indicadores del estudio.

Validez de contenido del cuestionario: “*Gestión administrativa y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021*”, fue realizado por medio de juicio de expertos:

Experto	Grado académico	Opinión
Carlos Alberto Recuay Salazar	Magister en Administración	Nivel alto
Richard Díaz Urbano	Doctor en Ciencias Contables y Empresariales	Nivel alto
Jesús Jhonny Canta Hilario	Doctor en Ciencias Contables y Empresariales	Nivel alto

Nota. Ficha de evaluación del cuestionario.

4.6.5. *Procedimientos de recolección de datos*

A juicio de Hernández y Mendoza (2019), “Recolectar los datos significa aplicar uno o varios instrumentos de medición para recabar la información pertinente de las variables del estudio en la muestra” (p. 226).

• **Trabajo de campo**

De acuerdo con Zárate et al. (2019), el trabajo de campo “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos” (p. 61).

En consecuencia, al contar con los cuestionarios confiables, validados y haber solicitado los permisos correspondientes, se procedió a realizar el trabajo de campo con el objeto de aplicar los instrumentos conforme a la fecha y hora fijada, con la finalidad de recabar los datos de las variables del fenómeno de estudio: gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari. Asimismo, por medio de la cámara fotográfica se registró las imágenes de los acontecimientos ocurridos durante el proceso de recolección de información, culminada todas las actividades se revisó, seleccionó los cuestionarios según la variable a la cual corresponden.

Descripción	Fecha	Horario	Nº de empleados
Aplicación de los cuestionarios a los empleados de la Municipalidad Distrital de Mazamari	23/06/2022	10:00 am a 11:00 am	15
Aplicación de los cuestionarios a los empleados de la Municipalidad Distrital de Mazamari	24/06/2022	10:00 am a 11:00 am	15
Aplicación de los cuestionarios a los empleados de la Municipalidad Distrital de Mazamari	25/06/2022	10:00 am a 11:00 am	15
Aplicación de los cuestionarios a los empleados de la Municipalidad Distrital de Mazamari	26/06/2022	10:00 am a 11:00 am	11
Total			56

Nota. Elaborado por la autora.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

4.7.1. Técnicas de procesamiento de datos

Desde la posición de Arbaiza (2017), el procesamiento de datos “implica una serie de labores sistemáticas y relacionadas, como el vaciado de datos y las tareas de codificación, clasificación, tabulaciones” (p. 225).

Por lo tanto, los datos recabados durante el trabajo de campo fueron vaciados en una PC en el programa Excel con el propósito de ser registrados y tabulados conforme a la variable de estudio (gestión administrativa y desempeño laboral) que corresponden, seguidamente los datos del programa Excel fueron copiados en el programa estadístico SPSS con el objeto de ser codificados (1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo), para su posterior análisis.

4.7.2. Análisis de datos

A juicio de Arbaiza (2017), en el análisis de datos “Estas actividades permiten organizar los datos, interpretarlos y elaborar una síntesis del estudio que responda a las preguntas de investigación y a las hipótesis planteadas” (p. 225).

Sobre el particular, los datos procesados de las variables del fenómeno de estudio: gestión administrativa y desempeño laboral, fueron analizados por el programa estadístico SPSS; el análisis descriptivo nos proporcionó los datos en tablas y figuras (frecuencias, porcentajes); mientras que, análisis inferencial se llevó a cabo por medio del coeficiente Correlación Tau-b de Kendall, con el objeto de determinar la relación entre las variables de investigación.

A) Análisis estadístico

A juicio de Hernández y Mendoza (2019), el análisis estadístico es realizado mediante “un paquete muy completo para computadoras personales que contiene una variedad considerable de pruebas estadísticas” (p. 277).

• Análisis descriptivo

De acuerdo con Rendón et al. (2016), el análisis estadístico descriptivo es la rama de “la estadística que formula recomendaciones de cómo resumir, de forma clara y sencilla, los datos de una investigación en cuadros, tablas, figuras o gráficos. Antes de realizar un análisis descriptivo es primordial retomar el o los objetivos de la investigación” (p. 397).

• Análisis inferencial

Desde la perspectiva de Neill y Cortez (2018), el análisis inferencial “Es aplicada en el análisis e interpretación de datos [...], con el propósito de establecer la correlación entre las propiedades del objeto de estudio, mediante el cálculo de la probabilidad de ocurrencia” (p. 30).

*** Coeficiente de correlación Tau-b de Kendall**

A juicio de Hernández y Mendoza (2019), el coeficiente de Tau-b de Kendall son “medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal [...], de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert” (p. 367).

4.8. Aspectos éticos de la investigación

En el desarrollo de la presente investigación se tomaron en consideración los procedimientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana de los Andes, respetando los principios de ética durante el inicio y conclusión del trabajo de investigación.

Asimismo, los datos de investigación fueron recabados de forma personal y directa de la muestra de estudio por medio de los instrumentos de medición garantizando de este modo su veracidad y confidencialidad; puesto que, dicha información fue usada exclusivamente en el desarrollo de la investigación, mas no para otros fines. Es por ello que los datos recolectados fueron registrados y codificados.

Por otra parte, los escritos, libros, investigaciones, artículos, etc., que se utilizaron en el estudio fueron fidedignas; puesto que, a fin de no cometer faltas éticas, tales como plagio, falsificación, no citar fuentes bibliográficas, etc., fueron tomados en consideración desde la presentación del Proyecto de Tesis hasta su culminación.

Por lo tanto, me someto a las pruebas correspondientes para la autenticidad y veracidad del contenido de la investigación.

Capítulo V

Resultados

5.1. Descripción de resultados

Desde la posición de Ñaupas et al. (2018), la descripción de los resultados del estudio “constituyen la parte medular de la tesis, que consiste en presentar los hallazgos o descubrimientos, mediante la aplicación de las técnicas y procedimientos de la estadística descriptiva o inferencial” (p. 479).

En este sentido, cabe indicar que los resultados del estudio fueron expuestos de manera detallada a fin de dar una descripción precisa y específica de los datos obtenidos en el curso de la investigación.

5.1.1. Análisis estadístico descriptivo de la variable 1: Gestión administrativa

Tabla 5

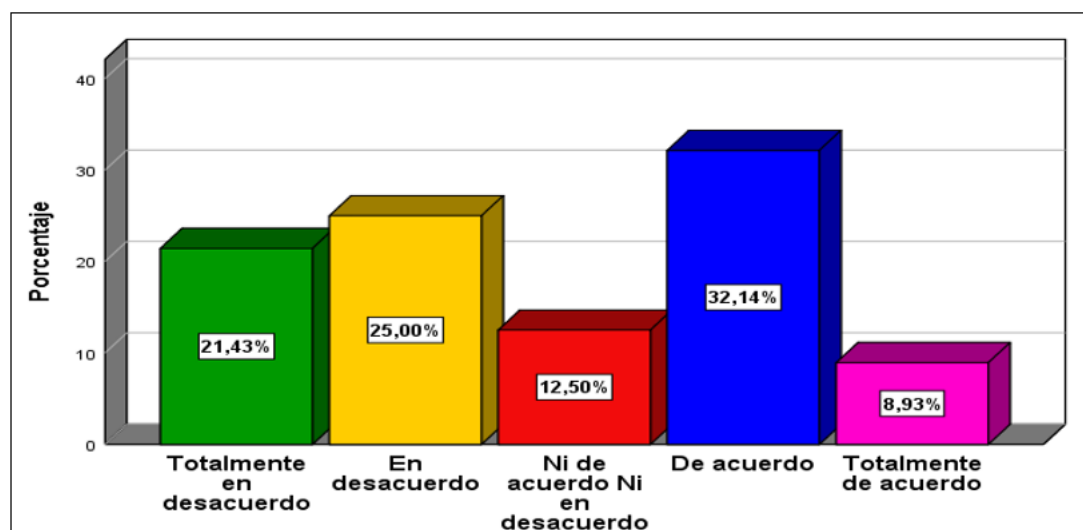
Resultados porcentuales de la variable gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	21,43
En desacuerdo	14	25,00
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	7	12,50
De acuerdo	18	32,14
Totalmente de acuerdo	5	8,93
Total	56	100,0

Nota. Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 12

Resultados porcentuales de la variable gestión administrativa en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari



Nota. Elaborado por la autora a partir de la Tabla 5.

Interpretación:

En la Tabla 5 y la Figura 12 del estudio, se observa que 18 de los encuestados que representan al 32,14% de la muestra de estudio refirieron estar de acuerdo en que la gestión administrativa les facilita el manejo adecuado de sus recursos; en tanto, 5 de los encuestados que representan al 8,93% de la muestra de investigación señalaron estar totalmente de acuerdo en que la gestión administrativa les posibilita alcanzar sus objetivos institucionales; asimismo, 7 de los encuestados que representan al 12,50% de la muestra de estudio indicaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la gestión administrativa le es favorable para los intereses de la institución.

Por otro parte, 14 de los encuestados que representan al 25,00% de la muestra de investigación afirmaron estar en desacuerdo en que la gestión administrativa les permite realizar una serie de actividades para concretar una administración municipal eficiente; mientras que, 12 de los encuestados que representan al 21,43% de la muestra de estudio refirieron estar totalmente en desacuerdo en que la gestión administrativa

les posibilita coordinar apropiadamente las actividades que se han de desarrollar en la institución.

A este respecto, conforme a los resultados alcanzados se concluye que predominantemente un 32,14% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Mazamari consideran que “La gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar” (Mendoza, 2017, p. 948).

5.1.2. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 1: Planificación

Tabla 6

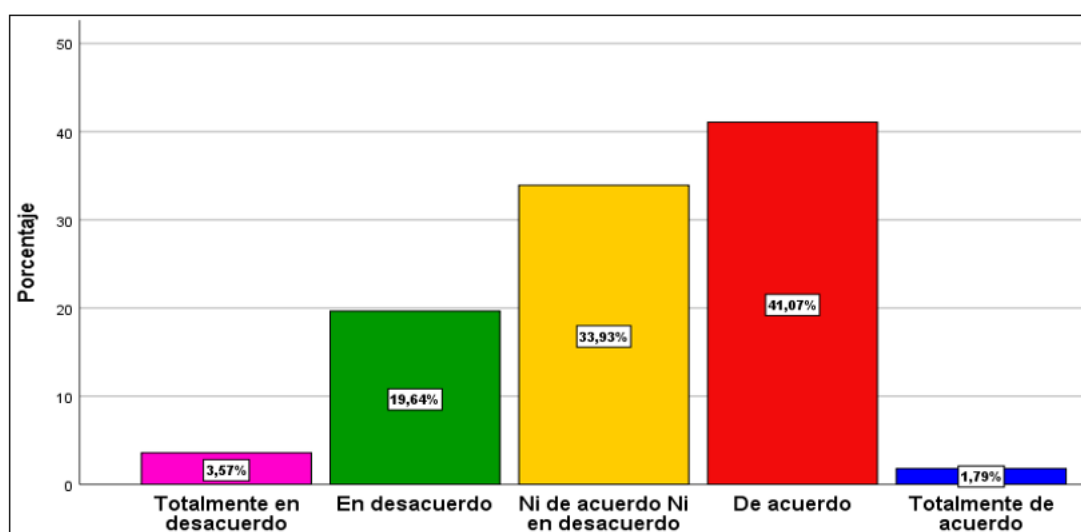
Resultados porcentuales de la dimensión planificación en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3,57
En desacuerdo	11	19,64
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	19	33,93
De acuerdo	23	41,07
Totalmente de acuerdo	1	1,79
Total	56	100,0

Nota. Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 13

Resultados porcentuales de la dimensión planificación en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari



Nota. Elaborado por la autora a partir de la Tabla 6.

Interpretación:

En la Tabla 6 y la Figura 13 del estudio, se advierte que 23 de los encuestados que representan al 41,07% de la muestra de investigación indicaron que están de acuerdo en que la planificación les permite definir los objetivos institucionales; entre tanto, 1 encuestado que representa al 1,79% de la muestra de estudio señaló estar totalmente de acuerdo en que la planificación les posibilita establecer el presupuesto institucional; asimismo, 19 de los encuestados que representan al 33,93% de la muestra de investigación afirmaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que mediante la planificación se determina adecuadamente las actividades que se han realizado en un determinado periodo.

Por otra parte, 11 de los encuestados que representan al 19,64% de la muestra de estudio refirieron estar en desacuerdo en que la planificación les permite asignar correctamente los recursos que posee la institución; mientras que, 2 de los encuestados que representan al 3,57% de la muestra de investigación afirmaron estar totalmente en desacuerdo en que la planificación les resulta ser beneficioso para una eficiente gestión municipal.

Por esta razón, en función a los resultados obtenidos se concluye que mayoritariamente un 41,07% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Mazamari consideran que la planificación es fundamental para la entidad; ya que, “es la primera función administrativa, consiste en definir las metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo determinado” (González et al., 2020, p. 33).

5.1.3. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 2: Organización

Tabla 7

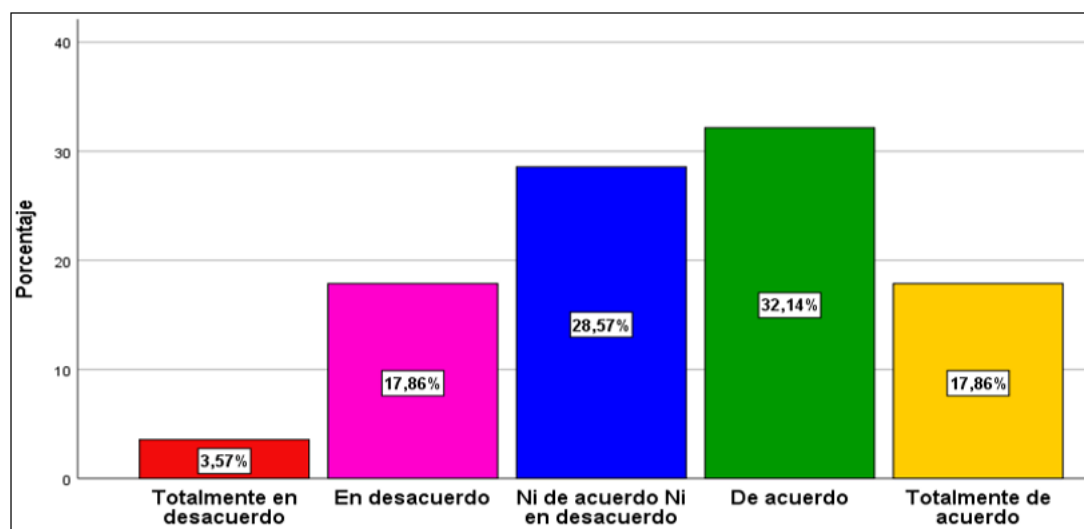
Resultados porcentuales de la dimensión organización en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3,57
En desacuerdo	10	17,86
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	16	28,57
De acuerdo	18	32,14
Totalmente de acuerdo	10	17,86
Total	56	100,0

Nota. Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 14

Resultados porcentuales de la dimensión organización en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari



Nota. Elaborado por la autora a partir de la Tabla 7.

Interpretación:

En la Tabla 7 y la Figura 14 de la investigación, se observa que 18 de los encuestados que representan al 32,14% de la muestra de estudio refirieron que están de acuerdo en que la organización les permite elaborar la estructura organizacional de la institución; en tanto, 10 de los encuestados que representan al 17,86% de la muestra de investigación señalaron estar totalmente de acuerdo en que la organización les permite distribuir las labores según los puestos de trabajo; asimismo, 16 de los encuestados que representan al 28,57% de la muestra de estudio indicaron no estar ni

de acuerdo ni en desacuerdo en que mediante la organización se han de distribuir debidamente las labores a cada uno de los servidores públicos.

Por otro lado, 10 de los encuestado que representa al 17,86% de la muestra de investigación afirmaron estar en desacuerdo en que la organización en la gestión administrativa por medio del MOF determina las funciones específicas de los cargos o puestos de trabajo, mientras que, 2 de los encuestado que representa al 3,57% de la muestra de estudio manifestaron estar totalmente en desacuerdo en que la organización les resulta ser beneficioso para la administración municipal.

A este respecto, conforme a los resultados adquiridos se concluye que predominantemente el 32,14% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Mazamari consideran que la organización es importante; por cuanto, les permite “armar una estructura para distribuir los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar su trabajo, y poder alcanzar los objetivos planificados” (González et al., 2020, p. 33).

5.1.4. *Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 3: Dirección*

Tabla 8

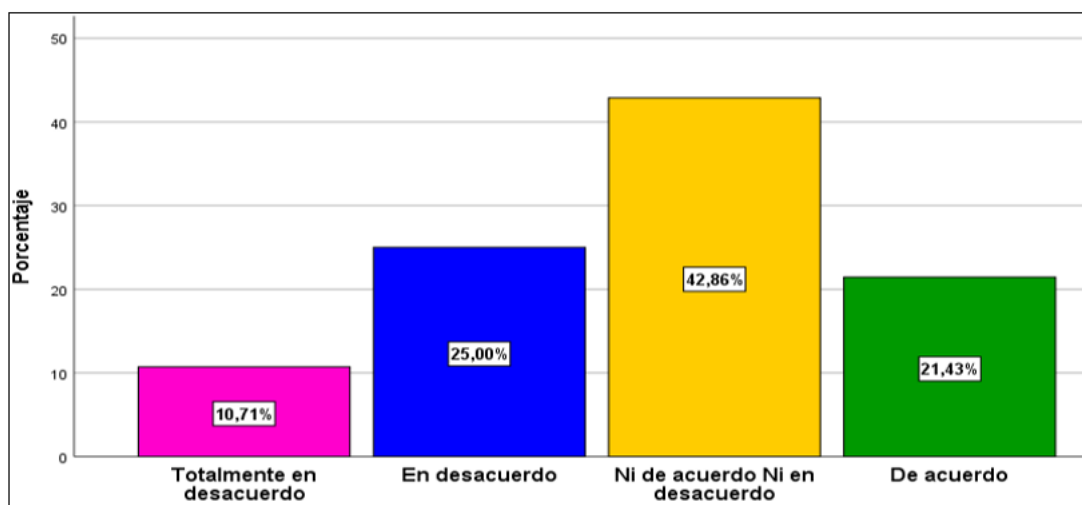
Resultados porcentuales de la dimensión dirección en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	10,71
En desacuerdo	14	25,00
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	24	42,86
De acuerdo	12	21,43
Total	56	100,0

Nota. Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 15

Resultados porcentuales de la dimensión dirección en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari



Nota. Elaborado por la autora a partir de la Tabla 8.

Interpretación:

La Tabla 8 y la Figura 15 del estudio, revela que 24 de los encuestados que representan al 42,86% de la muestra de estudio indicaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la dirección en la gestión administrativa les permite tomar la decisión correcta en cuanto al desarrollo de las labores esenciales; en tanto, 12 de los encuestados que representan al 21,43% de la muestra de investigación señalaron estar de acuerdo que mediante la dirección se puede mantener una comunicación fluida entre las distintas áreas de trabajo de la institución.

Por otro lado, 14 de los encuestados que representan al 25,00% de la muestra de estudio refirieron estar en desacuerdo en que la dirección fomenta el trabajo en equipo a fin de cumplir con los objetivos institucionales; mientras que, 6 de los encuestados que representan al 10,71% de la muestra de investigación afirmaron estar totalmente en desacuerdo en que la dirección posibilita que se ejecuten las actividades laborales programadas por medio del liderazgo que ejerce la gerencia y los encargados de las distintas áreas de trabajo.

Sobre el particular, en base a los resultados alcanzados se concluye que mayoritariamente un 42,86% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Mazamari no tienen un pleno conocimiento que la dirección “es la función que trata, a través de la influencia interpersonal, de lograr que todos los involucrados en la organización contribuyan al logro de sus objetivos. Se ejerce a través de tres sub funciones: el liderazgo, la motivación y la comunicación” (Mendoza et al., 2018, p. 230).

5.1.5. *Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 4: Control*

Tabla 9

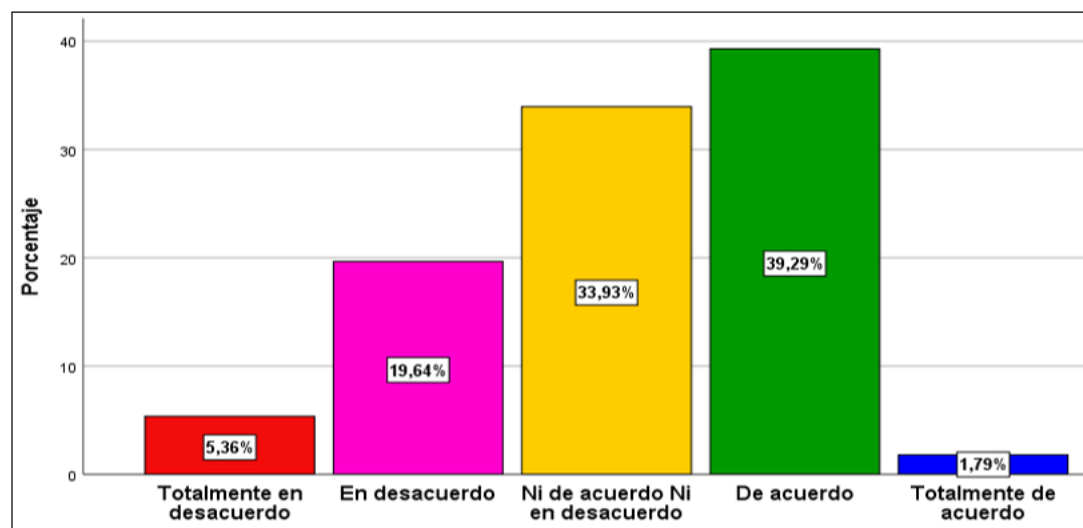
Resultados porcentuales de la dimensión control en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	5,36
En desacuerdo	11	19,64
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	19	33,93
De acuerdo	22	39,29
Totalmente de acuerdo	1	1,79
Total	56	100,0

Nota. Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 16

Resultados porcentuales de la dimensión control en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari



Nota. Elaborado por la autora a partir de la Tabla 9.

Interpretación:

La Tabla 9 y la Figura 16 del estudio, evidencia que 22 de los encuestados que representan al 39,29% de la muestra de investigación señalaron estar de acuerdo en que el control en la gestión administrativa les posibilita adoptar medidas correctivas en caso de errores o fallas; en tanto, 1 encuestado que representa al 1,79% de la muestra de estudio indicó estar totalmente de acuerdo en que el control les permite reorientar algunas actividades laborales; asimismo, 19 de los encuestados que representan al 33,93% de la muestra de investigación refirieron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el control garantiza que las labores diarias se ejecuten apropiadamente.

Por otra parte, 11 de los encuestados que representan al 19,64% de la muestra de estudio afirmaron estar en desacuerdo en que el control posibilita la mejora continua de la gestión municipal; mientras que, 3 de los encuestado que representa al 5,36% de la muestra de investigación manifestaron estar totalmente en desacuerdo en que el control detecta oportunamente las desviaciones.

Por consiguiente, en función a los resultados alcanzados se concluye que mayoritariamente el 39,29% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Mazamari consideran imprescindible al control en la gestión administrativa; por cuanto, vigila “que todas las actividades se encuentren alineadas a lo establecido y planificado por la empresa. Esta función es la encargada de llevar a cabo y conseguir a través de una correcta y ordenada ejecución los objetivos trazados por el directorio” (Falconi et al., 2019, p. 12).

5.1.6. Análisis estadístico descriptivo de la variable 2: Desempeño laboral

Tabla 10

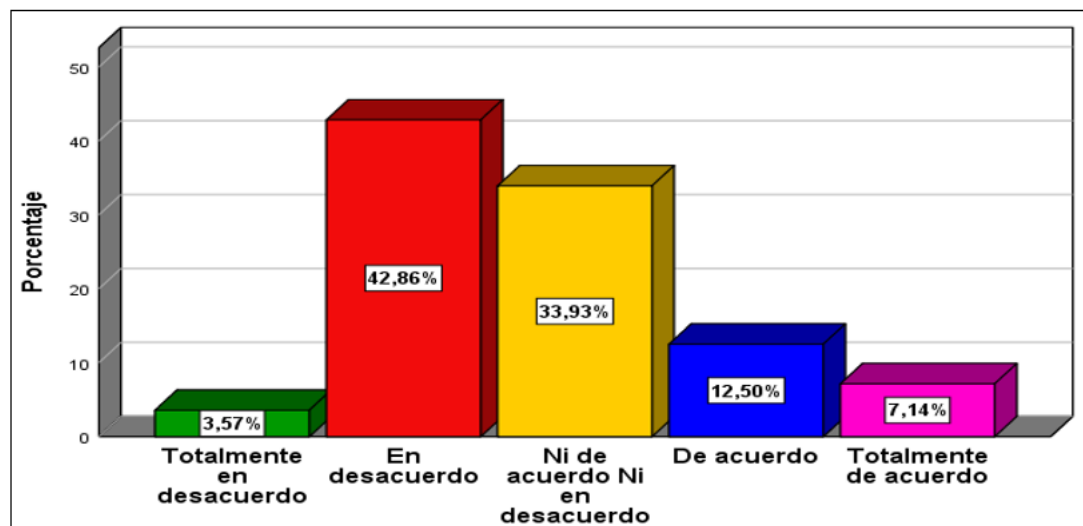
Resultados porcentuales de la variable desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3,57
En desacuerdo	24	42,86
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	19	33,93
De acuerdo	7	12,50
Totalmente de acuerdo	4	7,14
Total	56	100,0

Nota. Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 17

Resultados porcentuales de la variable desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari



Nota. Elaborado por la autora a partir de la Tabla 10.

Interpretación:

Conforme a la Tabla 10 y la Figura 17 del estudio, se advierte que 24 de los encuestados que representan al 42,86% de la muestra de investigación indicaron estar en desacuerdo en que el personal muestra un buen desempeño laboral; ya que, el trabajo que realizan no es de calidad; en tanto, 2 de los encuestados que representan al 3,57% de la muestra de estudio refirieron estar totalmente en desacuerdo en que el desempeño laboral del personal es óptimo; puesto que, sus actividades laborales no están siendo ejecutadas conforme a sus objetivos institucionales; asimismo, 19 de los

encuestados que representan al 33,93% de la muestra de investigación afirmaron no estar de acuerdo ni en desacuerdo en que el desempeño laboral mostrado por los servidores públicos es el adecuado.

Por otra parte, 7 de los encuestado que representan al 12,50% de la muestra de estudio manifestaron estar de acuerdo en que el desempeño laboral acrecienta la productividad en la institución; mientras que, 4 de los encuestado que representan al 7,14% de la muestra de investigación afirmaron estar totalmente de acuerdo en que el desempeño laboral le es favorable a la institución.

En consecuencia, en base a los resultados obtenidos se concluye que un porcentaje mayoritario representado por el 42,86% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Mazamari no toma en consideración que el desempeño laboral es “Uno de los factores determinantes para el logro de las metas y objetivos trazados, por esta razón, es de gran importancia que los trabajadores mantengan una relación entre la eficiencia y la productividad” (Palmar & Valero, 2017, pág. 106).

5.1.7. *Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 1: Producción del trabajador*

Tabla 11

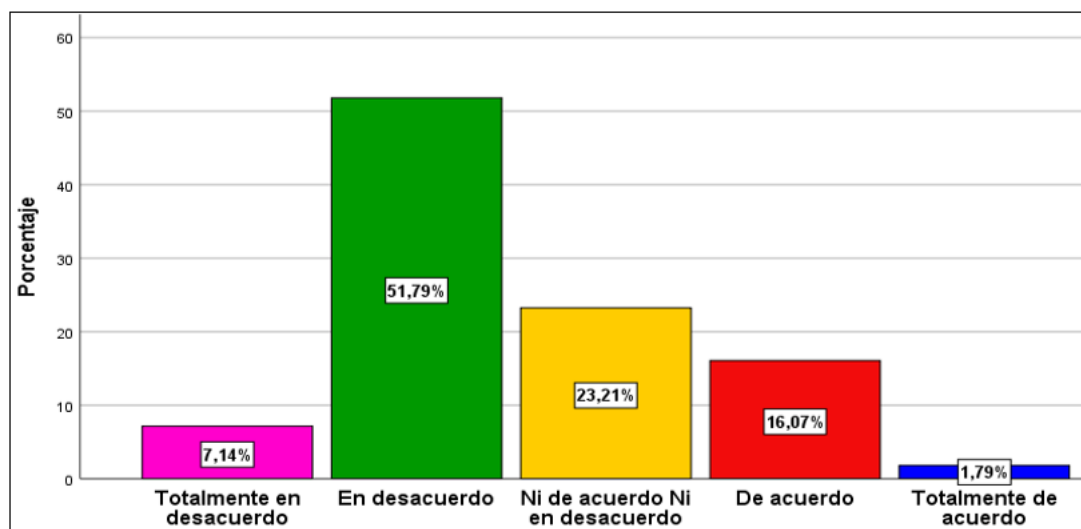
Resultados porcentuales de la dimensión producción del trabajador en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	7,14
En desacuerdo	29	51,79
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	13	23,21
De acuerdo	9	16,07
Totalmente de acuerdo	1	1,79
Total	56	100,0

Nota. Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 18

Resultados porcentuales de la dimensión producción del trabajador en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari



Nota. Elaborado por la autora a partir de la Tabla 11.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 11 y la Figura 18 del estudio, 29 de los encuestados que representan al 51,79% de la muestra de investigación refirieron estar en desacuerdo en que la producción del trabajador les resulta beneficioso; ya que, el servidor público realiza un trabajo deficiente; entre tanto, 4 de los encuestados que representa al 7,14% de la muestra de estudio están totalmente en desacuerdo en que la producción del trabajador en promedio ha sido favorable; puesto que, el personal ha generado una cantidad mínima de servicios de calidad; asimismo; 13 de los encuestados que representan al 23,21% de la muestra de investigación indicaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la producción del trabajador ha sido eficiente.

Por otro lado, 9 de los encuestado que representan al 16,07% de la muestra de estudio manifestaron estar de acuerdo en que la producción del trabajador es óptima; habida cuenta de que, el personal realiza el manejo eficiente de los recursos públicos disponibles; mientras que, 1 encuestado que representa al 1,79% de la muestra de investigación afirmó estar totalmente de acuerdo en que la producción del trabajador

es beneficioso para la institución; puesto que, el trabajador gestiona adecuadamente su tiempo de trabajo a fin de cumplir eficientemente sus tareas.

Por tanto, conforme a los resultados obtenidos se concluye que predominantemente un 51,79% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Mazamari considera que la producción del trabajador no ha sido optima, pues comprende que esta es la “valoración sistémica de actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo. [...] mide el desempeño del trabajador con las horas de trabajo” (Vallejo, 2017, pág. 79).

5.1.8. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 2: Competencias del personal

Tabla 12

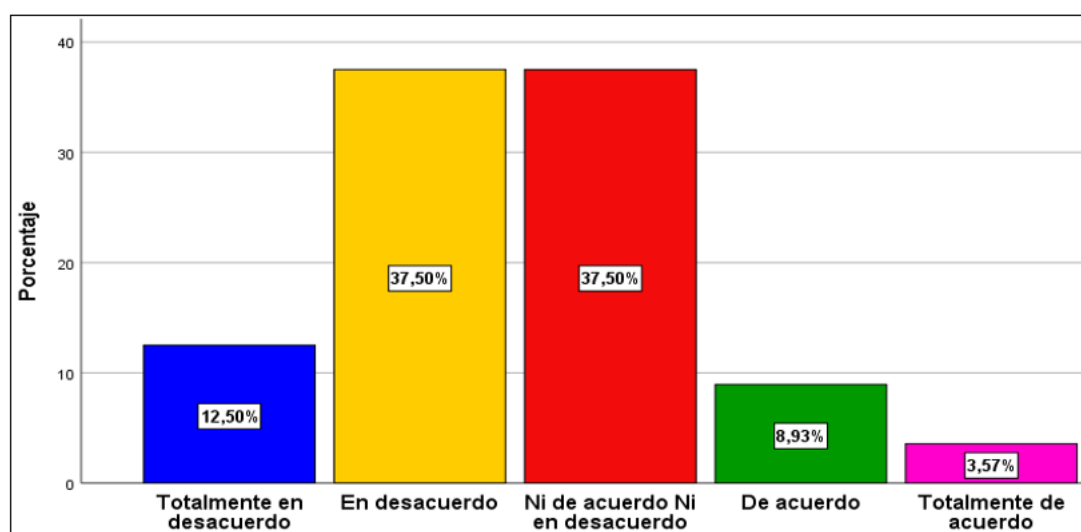
Resultados porcentuales de la dimensión competencias del personal en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	12,50
En desacuerdo	21	37,50
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	21	37,50
De acuerdo	5	8,93
Totalmente de acuerdo	2	3,57
Total	56	100,0

Nota. Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 19

Resultados porcentuales de la dimensión competencias del personal en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari



Nota. Elaborado por la autora a partir de la Tabla 12.

Interpretación:

En la Tabla 12 y la Figura 19 del estudio, se observa que 21 de los encuestados que representan al 37,50% de la muestra de investigación indicaron estar en desacuerdo en que las competencias del personal son las indicadas para cumplir con sus labores; ya que, no todos los servidores públicos están en la capacidad de asumir competentemente su puesto de trabajo; en tanto, 7 de los encuestados que representan al 12,50% de la muestra de estudio afirmaron estar totalmente en desacuerdo en que las competencias del personal le proporcionan los conocimientos necesarios para el desempeño eficiente de sus actividades laborales; asimismo, 21 de los encuestados que representan al 37,50% de la muestra de investigación señalaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que las competencias del personal le son favorables a la institución.

Por otro parte, 5 de los encuestados que representa al 8,93% de la muestra de investigación refirieron estar de acuerdo en que las competencias del personal reúnen las capacidades apropiadas para que el trabajador cumpla eficazmente con sus funciones; mientras que, 2 de los encuestados que representa al 3,57% de la muestra de investigación refirieron estar totalmente de acuerdo en que las competencias del personal contribuyen a la realización de una gestión municipal óptima; ya que, el servidor público al desarrollar sus actividades laborales procura conseguir el mejor resultado posible.

A este respecto, conforme a los resultados alcanzados se concluye que predominantemente el 37,50% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Mazamari consideran que el personal no reúne las competencias laborales necesarias; por cuanto, comprenden que esta hace referencia al conocimiento y “las habilidades que son necesarias para cumplir con una determinada tarea. En tal sentido, cada

profesional que labora en una empresa posee una serie de destrezas que, combinadas con sus saberes sobre un área, le permiten ejecutar determinadas acciones” (Quinaluisa et al., 2018, p. 274).

5.1.9. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 3: Compromiso laboral

Tabla 13

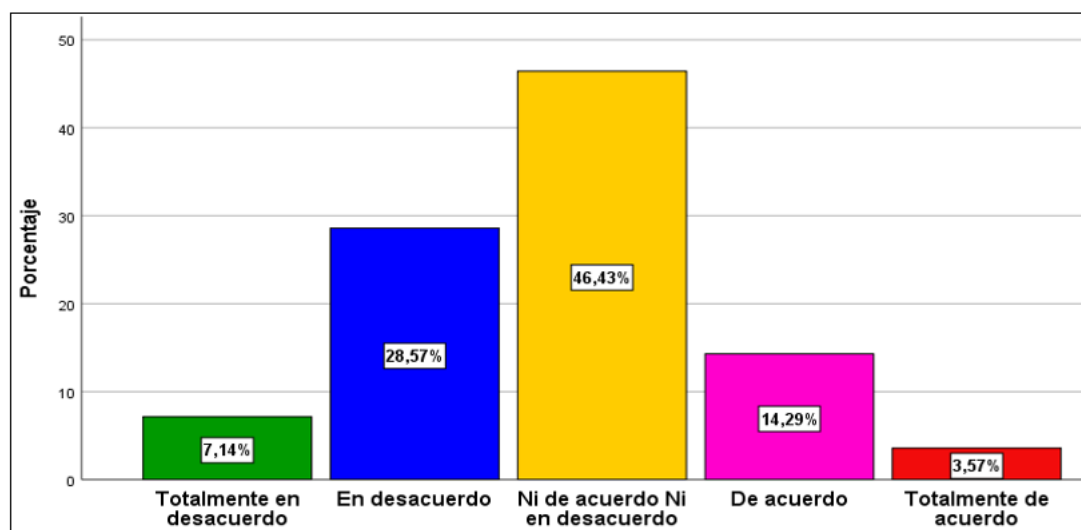
Resultados porcentuales de la dimensión compromiso laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	7,14
En desacuerdo	16	28,57
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	26	46,43
De acuerdo	8	14,29
Totalmente de acuerdo	2	3,57
Total	56	100,0

Nota. Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 20

Resultados porcentuales de la dimensión compromiso laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari



Nota. Elaborado por la autora a partir de la Tabla 13.

Interpretación:

En la Tabla 13 y la Figura 20, se advierte que 26 de los encuestados que representan al 46,43% de la muestra de estudio indicaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el servidor público tiene compromiso laboral con la institución; ya que, el personal no está del todo satisfecho por el trabajo que viene realizando; entre tanto, 8 de los encuestados que representan al 14,29% de la muestra de investigación

señalaron estar de acuerdo en que los trabajadores muestran compromiso laboral con la municipalidad; debido a que, los empleados evidencian un sentido de pertenencia hacia la entidad; asimismo, 2 de los encuestados que representan al 3,57% de la muestra de estudio afirmaron estar totalmente de acuerdo en que el personal tiene compromiso laboral; puesto que, gozan de un adecuado clima laboral.

Por otra parte, 16 de los encuestados que representan al 28,57% de la muestra de investigación mencionaron estar en desacuerdo en que los trabajadores están comprometidos laboralmente; dado que, estos no están conforme con la remuneración percibida por su trabajo; mientras que, 4 de los encuestados que representan al 7,14% de la muestra de investigación refirieron estar totalmente en desacuerdo en que los servidores públicos se sienten comprometidos laboralmente con la municipalidad; por cuanto, estos no reciben incentivos por el trabajo realizado.

A este sentido, conforme a los resultados alcanzados se concluye que mayoritariamente un 46,43% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Mazamari consideran que el personal solo en cierta medida está comprometido laboralmente; debido a que, comprenden que el compromiso laboral no solo implica que “el empleado se identifique con la organización, sino que apoya en la obtención de los resultados y produce eficiencia y eficacia en el trabajador, logrando que objetivos organizacionales y expectativas personales se sincronicen” (Coronado, 2020, pág. 8).

5.1.10. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión 4: Cultura de trabajo

Tabla 14

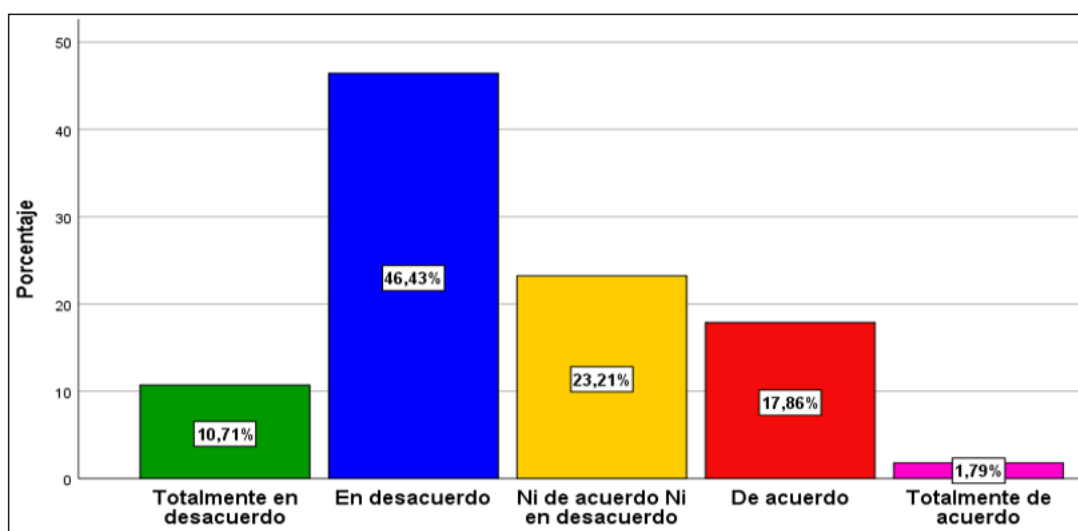
Resultados porcentuales de la dimensión cultura de trabajo en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari

Escala valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	10,71
En desacuerdo	26	46,43
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	13	23,21
De acuerdo	10	17,86
Totalmente de acuerdo	1	1,79
Total	56	100,0

Nota. Elaborado por la autora a partir de la encuesta.

Figura 21

Resultados porcentuales de la dimensión cultura de trabajo en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari



Nota. Elaborado por la autora a partir de la Tabla 14.

Interpretación:

En la Tabla 14 y Figura 21, se observa que 26 de los encuestados que representan al 46,43% de la muestra de estudio refirieron estar en desacuerdo en que la cultura de trabajo propicia responsabilidad y predisposición en el personal para con su trabajo; en tanto, 6 de los encuestados que representan al 10,71% de la muestra de investigación indicaron estar totalmente en desacuerdo en que la cultura de trabajo hace que el servidor público realice su trabajo con ética profesional; asimismo, 13 de los encuestados que representan al 23,21% de la muestra de estudio manifestaron no

estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en que la cultura de trabajo fomenta los valores laborales en el personal municipal.

Por otro lado, 10 de los encuestados que representan al 17,86% de la muestra de investigación señalaron estar de acuerdo en que la cultura de trabajo es compartida por todo el personal de la municipalidad; mientras que, 1 encuestado que representa al 1,79% de la muestra de estudio afirmó estar totalmente de acuerdo en que la cultura de trabajo mejora el desempeño del personal.

A este respecto, conforme a los resultados adquiridos se concluye que predominantemente un 46,43% de los encuestados de la Municipalidad Distrital de Mazamari consideran que la cultura de trabajo no esta incidiendo favorablemente en los servidores públicos; por cuanto, comprenden que la cultura de trabajo son los “valores compartidos: honestidad, profesionalidad, disciplina, solidaridad. Y si están motivados, los trabajadores se sienten más identificados con la honestidad y la profesionalidad” (Charón, 2016, pág. 94).

5.2. Resultados correlacionales

Interpretación de los índices de correlación:

Valor	Significado
<0,20	Correlación ligera; relación casi insignificante
0,20-0,40	Correlación baja; relación definida pero pequeña
0,40-0,70	Correlación moderada; relación considerable
0,70-0,90	Correlación elevada; relación notable
>0,90	Correlación sumamente elevada; relación muy fiable

Fuente: Guilford, 1956

5.2.1. Estudio de correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral

Objetivo general:

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

Correlaciones				
			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,800**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Interpretación:

El coeficiente tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,800$ y la significación bilateral es $p = 0,000$, el coeficiente hallado es notable, y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente hallado indica una correlación elevada, y según a lo considerado por Guilford existe una relación positiva notable.

5.2.2. Estudio de correlación entre planificación y desempeño laboral

Objetivo específico 1:

Establecer la relación entre la planificación y el desempeño laboral en los Servidores

Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

Correlaciones				
			Planificación	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Interpretación:

El coeficiente tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,657$ y la significación bilateral es $p = 0,000$, el coeficiente hallado es considerable, y de acuerdo al índice de

interpretación el coeficiente hallado indica una correlación moderada, y según a lo considerado por Guilford existe una relación positiva considerable.

5.2.3. Estudio de correlación entre organización y desempeño laboral

Objetivo específico 2:

Establecer la relación entre la organización y el desempeño laboral en los Servidores

Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

			Correlaciones	
			Organización	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Interpretación:

El coeficiente tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,726$ y la significación bilateral es $p = 0,000$, el coeficiente hallado es notable, y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente hallado indica una correlación elevada, y según a lo considerado por Guilford existe una relación positiva notable.

5.2.4. Estudio de correlación entre dirección y desempeño laboral

Objetivo específico 3:

Establecer la relación entre la dirección y el desempeño laboral en los Servidores

Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

Correlaciones					
				Dirección	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Dirección	Coeficiente de correlación		1,000	,618**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		56	56
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación		,618**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		56	56

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

Interpretación:

El coeficiente tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,618$ y la significación bilateral es $p = 0,000$, el coeficiente hallado es considerable, y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente hallado indica una correlación moderada, y según a lo considerado por Guilford existe una relación positiva considerable.

5.2.5. Estudio de correlación entre dirección y desempeño laboral

Objetivo específico 4:

Establecer la relación entre el control y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

Correlaciones					
				Control	Desempeño laboral
Tau_b de Kendall	Control	Coeficiente de correlación		1,000	,706**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		56	56
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación		,706**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		56	56

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

Interpretación:

El coeficiente tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,706$ y la significación bilateral es $p = 0,000$, el coeficiente hallado es notable, y de acuerdo al índice de interpretación el

coeficiente hallado indica una correlación elevada, y según a lo considerado por Guilford existe una relación positiva notable.

5.3. Contratación de hipótesis

5.3.1. Prueba de hipótesis para la variable gestión administrativa y desempeño laboral.

- **Hipótesis general formulada:**

La gestión administrativa se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1. Hipótesis Nula (H₀):

La gestión administrativa NO se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

$$H_0: \tau = 0$$

2. Hipótesis Alternativa (H₁):

La gestión administrativa se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

$$H_1: \tau \neq 0$$

3. Nivel de significancia

$$\alpha = 99\% \text{ la } Z \text{ crítica} = 2,58$$

4. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

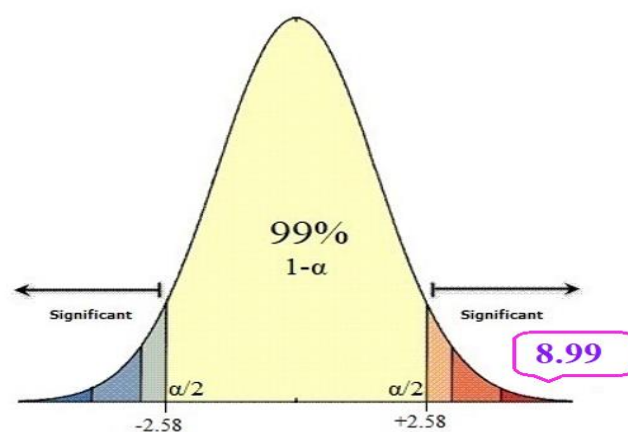
Reemplazando datos en la fórmula se tiene $Z = 8.99$

Dónde:

Z crítica = 2,58

$\tau = 0.800$

N = 56



5. Análisis

Comparando la Z calculado con Z crítica se observa que $8.99 > 2.58$ el valor Z calculado cae en la región de rechazo, esta relación permite aceptar la hipótesis alterna.

6. Toma de decisión

Como resultado de la prueba de hipótesis y aceptar la H1, llegamos a la conclusión que la variable gestión administrativa y desempeño laboral si están relacionadas de manera positiva notable en la muestra de estudio.

5.3.2. Prueba de hipótesis para la dimensión planificación y el desempeño laboral.

• Hipótesis específica 1 formulada:

Existe una relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

• **Prueba de hipótesis: Significancia estadística**

1. Hipótesis Nula (H₀):

No existe una relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

$$H_0: \tau = 0$$

2. Hipótesis Alterna (H₁):

Existe una relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

$$H_1: \tau \neq 0$$

3. Nivel de significancia

$$\alpha = 99\% \text{ la } Z \text{ crítica} = 2,58$$

4. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

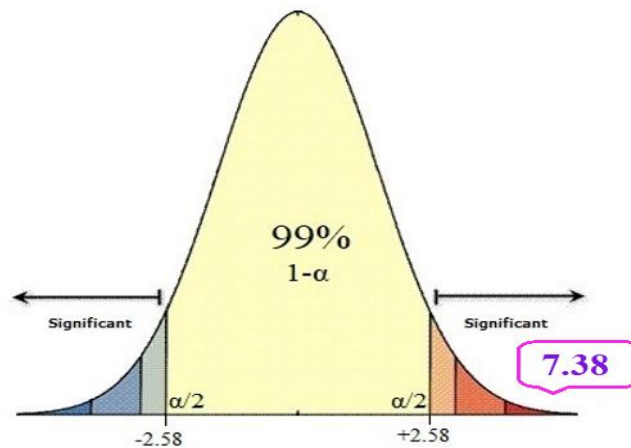
Reemplazando datos en la formula se tiene $Z = 7.38$

Dónde:

$$Z \text{ crítica} = 2,58$$

$$\tau = 0,657$$

$$N = 56$$



5. Análisis

Comparando la Z calculado con Z crítica se observa que $7.38 > 2,58$ el valor Z calculado cae en la región de rechazo, esta relación permite aceptar la hipótesis alterna.

6. Toma de decisión

Como resultado de la prueba de hipótesis y aceptar la H1, llegamos a la conclusión que la dimensión la planificación y la variable desempeño laboral si están relacionadas de manera positiva considerable en la muestra de estudio.

5.3.3. Prueba de hipótesis para la dimensión organización y desempeño laboral.

- **Hipótesis específica 2 formulada:**

La organización se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

- **Prueba de hipótesis: Significancia estadística**

1. **Hipótesis Nula (Ho):**

La organización NO se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

Ho: $\tau = 0$

2. Hipótesis Alternativa (H1):

La organización se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

$$H1: \tau \neq 0$$

3. Nivel de significancia

$$\alpha = 99\% \text{ la } Z \text{ crítica} = 2,58$$

4. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

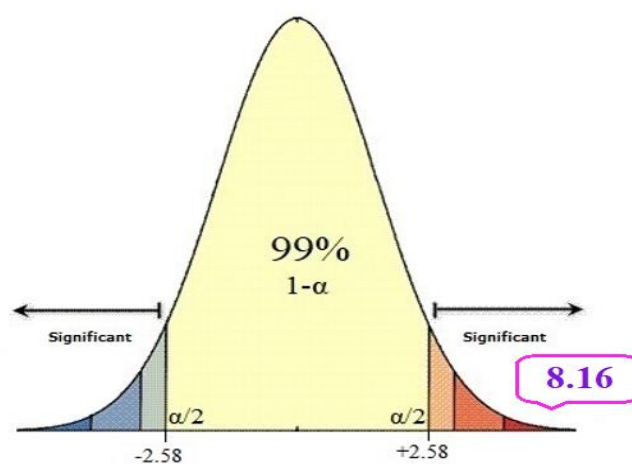
Reemplazando datos en la fórmula se tiene $Z = 8.16$

Dónde:

$$Z \text{ crítica} = 2,58$$

$$\tau = 0,726$$

$$N = 56$$



5. Análisis

Comparando la Z calculado con Z crítica se observa que $8.16 > 2,58$ el valor Z calculado cae en la región de rechazo, esta relación permite aceptar la hipótesis alterna.

6. Toma de decisión

Como resultado de la prueba de hipótesis y aceptar la H_1 , llegamos a la conclusión que la dimensión organización se relaciona positivamente con la variable desempeño laboral si están relacionadas de manera positiva considerable en la muestra de estudio.

5.3.4. Prueba de hipótesis para la dimensión dirección y desempeño laboral.

- **Hipótesis específica 3 formulada:**

Existe una relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

- **Prueba de hipótesis: Significancia estadística**

1. Hipótesis Nula (H_0):

No existe una relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

$$H_0: \tau = 0$$

2. Hipótesis Alterna (H_1):

Existe una relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

$$H_1: \tau \neq 0$$

3. Nivel de significancia

$\alpha = 99\%$ la Z crítica = 2,58

4. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

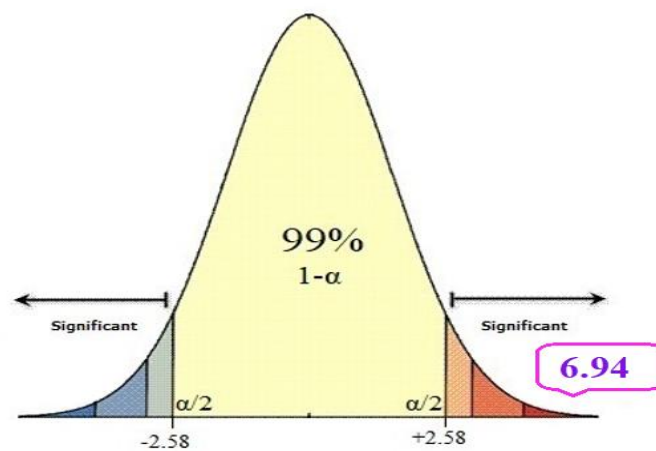
Reemplazando datos en la formula se tiene $Z = 6,94$

Dónde:

Z crítica = 2,58

$\tau = 0,618$

$N = 56$



5. Análisis

Comparando la Z calculado con Z crítica se observa que $6,94 > 2,58$ el valor Z calculado cae en la región de rechazo, esta relación permite aceptar la hipótesis alterna.

6. Toma de decisión

Como resultado de la prueba de hipótesis y aceptar la H1, llegamos a la conclusión que la dimensión dirección y la variable desempeño laboral si están relacionadas de manera positiva considerable en la muestra de estudio.

5.3.5. Prueba de hipótesis para la dimensión control y desempeño laboral.

- **Hipótesis específica 4 formulada:**

El control se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

- **Prueba de hipótesis: Significancia estadística**

1. Hipótesis Nula (H₀):

El control NO se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

$$H_0: \tau = 0$$

2. Hipótesis Alterna (H₁):

El control se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

$$H_1: \tau \neq 0$$

3. Nivel de significancia

$$\alpha = 99\% \text{ la } Z \text{ crítica} = 2,58$$

4. Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

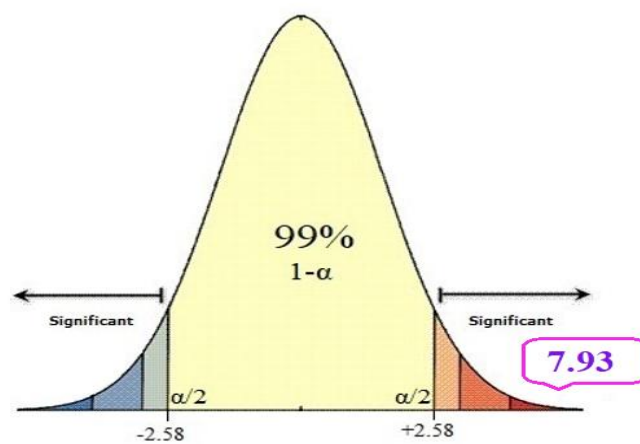
Reemplazando datos en la formula se tiene $Z = 7,93$

Dónde:

Z crítica = 2,58

$\tau = 0,706$

$N = 56$



5. Análisis

Comparando la Z calculado con Z crítica se observa que $7,93 > 2,58$ el valor Z calculado cae en la región de rechazo, esta relación permite aceptar la hipótesis alterna.

6. Toma de decisión

Como resultado de la prueba de hipótesis y aceptar la H_1 , llegamos a la conclusión que la dimensión control y la variable desempeño laboral si están relacionadas de manera positiva considerable en la muestra de estudio.

Análisis y discusión de resultados

En cuanto al objetivo general, determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021. Los resultados obtenidos evidencian que el coeficiente de correlación Tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,800$ con una significancia bilateral de $p = 0,000$; lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, que precisa que existe una relación positiva notable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.

Estos resultados son corroborados por Carrasco (2020) quien en su investigación llega a concluir que “a mayor gestión administrativa, mejor desempeño laboral. Esto significa que una buena administración debe guiar a los trabajadores hacia el logro de las metas de la organización”; así también Lujan (2017) en su investigación concluye que “para llevar una buena gestión administrativa se tendrá que mejorar en la dirección a fin de que los colaboradores demuestren un desempeño eficiente”; evidenciando que estas dos variables se relacionan de forma lineal directa. De manera similar Caisa (2016) concluye “que una adecuada gestión administrativa permitiría definir, alcanzar, y evaluar los propósitos para mejorar el desempeño laboral en la organización”. Puesto que, para Mendoza y Moreira (2021), la gestión administrativa es un conjunto de “actividades que dirige de forma ordenada y consecutivas a las funciones que se realizan en las organizaciones, mediante el trabajo planificado, organizado, controlado y dirigido por los altos funcionarios quienes tienen la responsabilidad de llevar al éxito a la empresa” (p. 619). Además, Armijos et al. (2019) sostiene que la gestión administrativa “es planificación, organización, coordinación, desarrollo y control del desempeño eficiente del personal de una empresa; para lo cual, se emplean técnicas que permiten la interrelación y colaboración de los empleados con el propósito de alcanzar los objetivos” (p. 165); institucionales.

En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos la similitud de los resultados de la investigación con el planteamiento del marco teórico; puesto que, mientras se desarrollen debidamente los procedimientos comprendidos en la gestión administrativa, esta al relacionarse con el desempeño laboral a de incidir favorablemente en ella; debido a que, le ha de permitir a la Municipalidad Distrital de Mazamari, mediante su Sub Gerencia de Recursos Humanos planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones, estrategias y mecanismos ligados al uso eficiente del potencial humano y de sus recursos; dado que, al fijar las funciones, tareas y difundir una cultura organizativa y un clima laboral positivo se ha de contar con un servidor público altamente eficiente, motivado y comprometido que ha de acrecentar la productividad y la calidad en los servicios municipales; debido a que, se ha de mejorar considerablemente el desempeño laboral de los todos los empleados municipales.

En lo concerniente al primer objetivo específico, establecer la relación entre la planificación y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021. Los resultados adquiridos nos dan a conocer que el coeficiente de correlación Tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,657$ con una significancia bilateral de $p = 0,000$; lo cual implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, que refiere que existe una relación positiva considerable entre la planificación y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.

Estos resultados guardan relación con la investigación de Rojas (2018), quien llega a concluir que la planeación se relaciona significativamente con el desempeño laboral; ya que, en la planeación es “donde se visualiza las metas para el alcance de los objetivos establecidos hacia donde se desea llegar en conjunto con sus colaboradores, en cortos y largos plazos”. Así también Gamboa (2016) en su estudio concluye que “la relación es suficientemente significativa entre planificación y desempeño laboral. [...] ello implica planificar

adecuadamente cada una de sus metas y acciones con realidad del entorno”. Del mismo modo Salinas (2016) en su investigación concluye que la “gestión administrativa debe planificar y aplicar estrategias que mejoren su nivel lo que colaborará en la mejora de toda la marcha Institucional”. Habida cuenta de que para Chávez (2018) la planificación en la gestión administrativa “se convierte en un elemento fundamental para decidir la mejor alternativa para guiar a una organización hacia el logro eficiente de objetivos, ante un entorno incierto y complejo” (p. 6). Asimismo, de acuerdo con Remuzgo (2017) define las acciones correctas “que debe tomar la organización y el conjunto de transformaciones que se deben realizar al interior de ésta para alcanzar una posición exitosa dentro del mercado” (p. 2).

A este respecto, conforme a lo citado y al examinar estos resultados, corroboramos que existe semejanza con el planteamiento del marco teórico; debido a que, en la Municipalidad Distrital de Mazamari cuando la planificación se vincula con el desempeño laboral esta incide positivamente en ella; por cuanto, le posibilita a la entidad planificar, fijar y definir los objetivos institucionales, al igual que asignar en el presupuesto los recursos necesarios y establecer las actividades que ha de efectuar el personal municipal en un determinado periodo a fin de alcanzar sus objetivos y metas. Por tanto, el tener definido sus objetivos, sus operaciones y contar con los recursos requeridos ha de propiciar que el servidor público mejore su desempeño laboral y por ende administre apropiadamente los fondos públicos con el objeto de brindarle a la población un servicio de calidad que mejore sus condiciones de vida.

En lo referente al segundo objetivo específico, establecer la relación entre la organización y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021. Los resultados obtenidos nos revelan que el coeficiente de correlación Tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,726$ con una significancia bilateral de $p = 0,000$; lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, que refiere que existe una relación

positiva notable entre la organización y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.

Estos resultados son respaldados por Rosado (2019) quien en su investigación llega a concluir que “A mejor nivel de organización mejora el nivel de desempeño laboral de los trabajadores”; ya que, la organización facilita que se formen estructuras con jerarquías que simplifican las funciones de los empleados. Así también, Otoyá (2016) en su investigación llega a concluir que el “desempeño laboral de los trabajadores se ve influenciado por la organización de la gestión administrativa”; ya que, existe una relación significativa entre ambas variables; de manera similar Gutiérrez (2017) en su estudio “concluye que una adecuada organización va a repercutir positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores”. Puesto que, según Mendoza et al. (2018), la organización posibilita “una utilización equilibrada de los recursos cuyo fin es establecer una relación entre el trabajo y el personal que lo debe ejecutar. Es un proceso en donde se determina qué es lo que debe hacerse para lograr una finalidad establecida” (p. 229); asignando y coordinando las labores y el suministro de los recursos. Asimismo, Fernández (2021) refiere que “la organización de la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral” (p. 59).

Sobre el particular, en función a lo señalado y al analizar estos resultados, se confirma que existe similitud con el planteamiento del marco teórico del estudio; habida cuenta de que, la organización en la gestión administrativa a de incidir favorablemente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari; debido a que, le permite a la municipalidad elaborar la estructura organizativa de su institución, siendo esta plasmada en el MOF y el ROF, a fin de efectuar de forma específica la distribución del trabajo de cada uno de los empleados según sus funciones, jerarquías, área de labor y puestos de trabajo.

En cuanto al tercer objetivo específico, establecer la relación entre la dirección y el desempeño laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Mazamari – 2021. Los resultados adquiridos nos dan a conocer que el coeficiente de correlación Tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,618$ con una significancia bilateral de $p= 0,000$; lo cual implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, que refiere que existe una relación positiva considerable entre la organización y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.

Estos resultados son corroborados por Pomalaza (2017) quien en su investigación llega a concluir que el “proceso administrativo de dirección tiene relación significativamente en el desempeño laboral [...]; verificándose que la dirección asumida por el directivo con liderazgo influye, inspira y moviliza a la comunidad en el logro de los objetivos planteados”. Así también Gutiérrez (2018) en su estudio concluye que “Existe relación significativa entre la dirección y desempeño laboral en la unidad de Provias Nacional Zonal Ayacucho. Esto permite afirmar que un nivel regular de dirección administrativa guarda relación con un nivel medio de desempeño laboral”. Puesto que, la dirección en la gestión administrativa según Falconi et al. (2019) se encarga de encaminar el trabajo “en la organización con el fin de alcanzar los objetivos y metas señaladas. Obedece al mando que se le da para alcanzar una meta, si está bien encaminada los trabajadores y ejecutivos de la misma alcanzan el objetivo planteado inicialmente” (p. 5). Del mismo modo Mendoza et al. (2018), sostiene que la dirección “es la función que trata, a través de la influencia interpersonal, de lograr que todos los involucrados en la organización contribuyan al logro de sus objetivos. Se ejerce a través de tres sub funciones: el liderazgo, la motivación y la comunicación” (p. 230).

En este sentido, en base a lo citado y al analizar estos resultados, se confirma que existe semejanza con el planteamiento del marco teórico; dado que, la dirección en la gestión administrativa al relacionarse con el desempeño laboral influye de manera positiva en ella;

debido a que, esta le permite a la Municipalidad Distrital de Mazamari llevar a la práctica los planes, estrategias y mecanismos trazados a través del liderazgo que ha de ejercer la gerencia y los encargados de las diversas áreas de trabajo al mantener una comunicación fluida y motivando a todo el personal a fin de que estos cumplan eficazmente con las tareas que se les ha encomendado encaminando los esfuerzos hacia el logro de los objetivos institucionales.

En lo concerniente al cuarto objetivo específico, establecer la relación entre el control y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021. Los resultados adquiridos nos evidencian que el coeficiente de correlación Tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,706$ con una significancia bilateral de $p = 0,000$; lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, que precisa que existe una relación positiva notable entre el control y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari.

Estos resultados guardan relación con la investigación de Armijos (2022) quien concluye “que ostentan relación positiva y alta de la dimensión control y la variable desempeño laboral, simbolizando que a mayor sea el control, mayor será el desempeño laboral de los empleados de la institución”. Así también Cajo (2018) en su investigación concluye que “El control administrativo apoyará en el desempeño laboral a los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego [...]. Se ha verificado que el control administrativo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores”. Habida cuenta de que, de acuerdo con Falconi et al. (2019), el control en la gestión administrativa vigila “que todas las actividades se encuentren alineadas a lo establecido y planificado por la empresa. Esta función es la encargada de llevar a cabo y conseguir a través de una correcta y ordenada ejecución los objetivos trazados por el directorio” (p. 12). Al igual que Ramírez et al. (2017) que afirma que “El control es la medición y corrección del desempeño a fin de asegurarse de que se cumple con los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos” (p. 8).

En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, corroboramos la similitud con el planteamiento del marco teórico; habida cuenta de que, siempre que el control de la gestión administrativa se relacione con el desempeño laboral esta ha de incidir favorablemente en ella; debido a que, le ha de facilitar a la Municipalidad Distrital de Mazamari verificar de forma permanente que las actividades laborales que ha de llevar a cabo el servidor público se desarrollen debidamente conforme a los procedimientos establecidos a fin de encaminar todo los esfuerzos hacia el logro de los objetivos institucionales; puesto que, de este modo ante errores o problemas en las labores municipales se han de adoptar las medidas correctivas oportunamente, concretando una gestión municipal eficiente, lo mismo que mejoras en el desempeño laboral, pues los empleados municipales ejecutaran su trabajos eficientemente.

A este respecto, dada la complejidad del tema de estudio resulta necesario la concreción de futuras investigaciones relacionados a las variables del problema en cuestión:

En cuanto al diseño de investigación en futuras investigaciones se ha de pasar del diseño no experimental al diseño cuasi experimental con el propósito de manipular la variable independiente (gestión administrativa) a fin de definir cómo actúa en la otra variable (desempeño laboral). De este modo se realizará un estudio desde otro punto de vista científico.

En lo que respecta al problema de estudio en las posteriores investigaciones se ha de formular los problemas desde la perspectiva explicativa con la finalidad de efectuar un estudio exhaustivo más profundo y minucioso de las variables del fenómeno de interés (gestión administrativa y desempeño laboral) para así entenderlo íntegramente al encontrar las causas del mismo.

¿La gestión administrativa mejora el desempeño laboral del trabajador?

¿La gestión administrativa incide favorablemente en el compromiso laboral del trabajador?

¿La gestión administrativa impacta positivamente en la producción del trabajador?

Conclusiones

En cuanto a los resultados del trabajo de investigación al ser analizados se concluye que:

- 1. En lo concerniente al objetivo general,** Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021. Los resultados obtenidos evidencian que el coeficiente de correlación Tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,800$ con una significancia bilateral de $p = 0,000$; lo cual implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, que precisa que existe una relación positiva notable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari. Sobre el particular, cabe señalar que el trabajo de investigación muestra congruencia con la teoría planteada, habida cuenta de que, en la medida que se desarrollen debidamente los procedimientos comprendidos en la gestión administrativa, esta al relacionarse con el desempeño laboral a de incidir favorablemente en ella; debido a que, le ha de permitir a la Municipalidad Distrital de Mazamari, mediante su Sub Gerencia de Recursos Humanos planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones, estrategias y mecanismos ligados al uso eficiente del potencial humano y de sus recursos; dado que, al fijar las funciones, tareas y difundir una cultura organizativa y un clima laboral positivo se ha de contar con un servidor público altamente eficiente, motivado y comprometido que ha de acrecentar la productividad y la calidad en los servicios municipales; debido a que, se ha de mejorar considerablemente el desempeño laboral de los todos los empleados municipales.
- 2. En lo que respecta al primer objetivo específico,** establecer la relación entre la planificación y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021; los resultados alcanzados nos evidencian que el coeficiente de correlación Tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,657$ con una significancia

bilateral de $p=0,000$; lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, que refiere que existe una relación positiva considerable entre la planificación y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari. En consecuencia, confirmamos que el estudio tiene congruencia con la teoría de investigación; debido a que, en la Municipalidad Distrital de Mazamari cuando la planificación se vincula con el desempeño laboral esta incide positivamente en ella; por cuanto, le posibilita a la entidad planificar, fijar y definir los objetivos institucionales, al igual que asignar en el presupuesto los recursos necesarios y establecer las actividades que ha de efectuar el personal municipal en un determinado periodo a fin de optimizar la gestión municipal. Por tanto, el tener definido sus objetivos, sus operaciones y contar con los recursos requeridos a de propiciar que el servidor público mejore su desempeño laboral y por ende administre apropiadamente los fondos públicos con el objeto de brindarle a la población un servicio de calidad que mejore sus condiciones de vida.

3. En cuanto al segundo objetivo específico, establecer la relación entre la organización y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021; los resultados adquiridos nos dan a conocer que el coeficiente de correlación Tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,726$ con una significancia bilateral de $p=0,000$; lo cual implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, que refiere que existe una relación positiva notable entre la organización y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari. Por lo que inferimos que la investigación tiene congruencia con la teoría de estudio; habida cuenta de que, la organización en la gestión administrativa a de incidir favorablemente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari; debido a que, le permite a la municipalidad elaborar la estructura

organizativa de su institución, siendo esta plasmada en el MOF y el ROF, a fin de efectuar de forma específica la distribución del trabajo de cada uno de los empleados según sus funciones, jerarquías, área de labor y puestos de trabajo; permitiendo que el personal lleve a cabo sus labores de forma organizada y optima evitando que se llegue a dar duplicidad de funciones entre los servidores públicos, asimismo, esto ha de propiciar que el personal únicamente enfoque su esfuerzo a la mejora de la productividad municipal.

4. En lo referente al tercer objetivo específico, establecer la relación entre la dirección y el desempeño laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Mazamari – 2021; en los resultados obtenidos se advierte que el coeficiente de correlación Tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,618$ con una significancia bilateral de $p=0,000$; lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, que refiere que existe una relación positiva considerable entre la organización y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari. Al respecto, cabe señalar que la investigación muestra similitud con la teoría de estudio; dado que, la dirección en la gestión administrativa al relacionarse con el desempeño laboral influye de manera positiva en ella; debido a que, esta le permite a la Municipalidad Distrital de Mazamari llevar a la práctica los planes, estrategias y mecanismos trazados a través del liderazgo que ha de ejercer la gerencia y los encargados de las diversas áreas de trabajo al mantener una comunicación fluida y motivando a todo el personal a fin de que estos cumplan eficazmente con las tareas que se les ha encomendado encaminando su esfuerzo hacia el logro de los objetivos institucionales.

5. En lo concerniente al cuarto objetivo específico, establecer la relación entre el control y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de

Mazamari – 2021; los resultados obtenidos evidencian que el coeficiente de correlación Tau-b Kendall hallado es $\tau = 0,706$ con una significancia bilateral de $p = 0,000$; lo cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, que precisa que existe una relación positiva notable entre el control y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari. Sobre el particular, cabe señalar que el trabajo de investigación muestra congruencia con la teoría de estudio; habida cuenta de que, siempre que el control de la gestión administrativa se relacione con el desempeño laboral esta ha de incidir favorablemente en ella; debido a que, le ha de facilitar a la Municipalidad Distrital de Mazamari verificar de forma permanente que las actividades laborales que ha de llevar a cabo el servidor público se desarrollen debidamente conforme a los procedimientos establecidos a fin de encaminarse todo los esfuerzos hacia el logro de los objetivos institucionales; puesto que, de este modo ante errores o problemas en las labores municipales se han de adoptar las medidas correctivas oportunamente.

Recomendaciones

En la presente investigación se formula las siguientes recomendaciones:

1. La Municipalidad Distrital de Mazamari a fin de alcanzar resultados favorables en cuanto al desempeño laboral de su personal ha de publicitar los resultados del estudio con la finalidad de capacitar debidamente a sus trabajadores en función a los conocimientos obtenidos sobre la aplicación de la gestión administrativa en el desarrollo de sus actividades municipales y en la utilización de sus recursos, mejorando de este modo el desempeño laboral de los servidores públicos con el objeto de realizar una administración municipal eficiente que permitirá otorgarle a la población un servicio público de calidad; ya que, se concretarán los objetivos institucionales; no obstante, de no ejecutarse como es debido los conocimientos adquiridos, estos les traería consecuencias desfavorables a la institución; por otra parte, se sugiere llevar adelante los resultados del estudio con el propósito de realizar futuras investigaciones, de mismo modo se recomienda mejorar los métodos de investigación con el fin de hacer realidad un estudio más profundo dada la complejidad del tema de interés.
2. La Municipalidad Distrital de Mazamari publicará los resultados del estudio con el propósito de capacitar debidamente a sus empleados, evitando de este modo repercusiones adversas que afecten la administración municipal; puesto que, al emplear apropiadamente los conocimientos adquiridos en el estudio han de efectuar adecuadamente la planificación con el objeto de mejorar el desempeño laboral de su personal al fijar los objetivos institucionales, asignar recursos y determinar las actividades que se han de ejecutar en un determinado periodo a fin de optimizar la gestión municipal; además, se sugiere que en función a los resultados del estudio se lleven a cabo posteriores investigaciones, lo mismo que se insta a perfeccionar los

métodos de investigación con la intención de concretar un estudio más profundo y riguroso de la problemática en cuestión.

3. La Municipalidad Distrital de Mazamari publicitará los resultados del estudio con el objeto de capacitar apropiadamente a los servidores públicos en el uso correcto de los conocimientos obtenidos evitando de este modo su inadecuada aplicación; ya que, la organización en la gestión administrativa a de facilitar la elaboración de una estructura organizativa con el fin de distribuir el trabajo de cada empleado según sus funciones, jerarquías incidiendo favorablemente en su desempeño laboral; así también se sugiere que los resultados del estudio sean utilizados en posteriores investigaciones; por otra parte, con el objeto adquirir conocimientos más fiables se recomienda mejorar los métodos de investigación.
4. La Municipalidad Distrital de Mazamari tienen el compromiso de publicar los resultados de la investigación a fin de capacitar correctamente a sus servidores públicos con la finalidad de poner en práctica de manera adecuada los conocimientos obtenidos; ya que, la dirección en la gestión administrativa llevará a la práctica los planes, estrategias y mecanismos trazados a través del liderazgo que ha de ejercer la gerencia y los encargados de las diversas áreas sobre el personal optimizando de esta forma el trabajo al mejorar el desempeño laboral de los trabajadores municipales; por otra parte, se sugiere que se lleven a cabo futuras investigaciones en función a los resultados del estudio; así como también mejoras en los métodos de investigación utilizados.
5. La Municipalidad Distrital de Mazamari a fin de alcanzar resultados satisfactorios en el desempeño laboral de sus servidores públicos a de publicitar los resultados del estudio con la finalidad de capacitar debidamente a su personal al aplicar correctamente los resultados de la investigación; ya que, esto les posibilitará

controlar las actividades laborales que vienen realizando los servidores públicos, para que así en caso de errores o fallas se tomen las medidas correctivas oportunamente; asimismo, se recomienda llevar adelante los resultados del estudio con el objeto de realizar futuras investigaciones, de igual modo se recomienda mejorar los métodos de investigación con el fin de concretar un estudio más profundo y exhaustivo dada la complejidad del tema de investigación.

Referencias Bibliográficas

- Abreu, J. L. (2016). Análisis al Método de la Investigación. *International Journal of Good Conscience*, 205-214.
- Alles, M. (2015). *Recursos Humanos*. Ediciones Granica.
- Alvarado, M., & Rangel, O. (2015). Ética: directriz para toma de decisiones en universidades. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 10(2), 65-74.
- Álvarez, J., Cazco, G., Guambom, M. M., & Shaqui, M. F. (2018). La gestión administrativa como herramienta en el desarrollo e incremento de la eficiencia en las ventas: caso práctico boutique Coquetitos Riobamba-Ecuador . *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-17.
- Amorós, E. (2017). *Comportamiento Organizacional*. USAT.
- Aragón, G. (2017). Manual de Organización y. *Egensa*, 1-151.
- Arbaiza, L. (2017). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Lima: Esan.
- Arela, R., Humpiri, L., & Sanca, A. (2020). ¿La poca capacidad de gasto de los alcaldes distritales afecta a sus organizaciones políticas? *Universidad Católica San Pablo*, 1-4.
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J., Villasís, M. Á., & Miranda, M. G. (2017). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos . *Universidad y Sociedad*, 163-170.
- Armijos, L. A. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura 2021 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo, Piura.
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación en las Ciencias Empresariales*. Cusco: UNSAAC.
- Ávila, P. (2017). La Importancia de la Retroalimentación. 1-47.
- Baena, G. M. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Báez, Y. (2018). *Guía para una investigación de campo*. Mexico: Grupo Editorial Éxodo.
- Barbosa, F., & Cortés, A. (2015). Cultura y Trabajo. *The Anthropological Lens*, 1-8.
- Barnard, A., & Delgado, A. (2016). Cultura organizacional. *AGN*, 1-68.
- Barrón, V., & D'Aquino, M. (2020). *Proyectos y metodologías de la investigación*. Buenos Aires: Editorial Maipue.

- Benavides, G., & Barrientos, O. (2016). Elementos clave de la administración de programas académicos. *EAN*, 130-147.
- Bernal, J. (2016). Defraudación tributaria. *Contadores*, 7-11.
- Blandez, M. d. (2015). *Proceso administrativo*. México: Editorial Digital UNID.
- Bonifaz, J. (2015). *Liderazgo Empresarial*. TERCER MILENIO.
- Borzellino, V., Mirabal, A., & Barrios, R. (2016). Clima y desempeño. *Compendium*, 5-20.
- Brume, M. J. (2019). *Estructura organizacional*. Institución Universitaria Itsa.
- Bueso, J. (2017). La Laboriosidad. *Valmoral*, 1-27.
- Caisa, S. J. (2015). *La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la Empresa Metalmeccánica "Alhice" de la ciudad de Ambato (Tesis de Pregrado)*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Cajal, A. (2019). Investigación de Campo. *Lifeder*, 1-13.
- Cajo, L. D. (2018). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, lima, 2018 (Tesis de Pregrado)*. Universidad Inca Garcilaso de La Vega, Lima.
- Cardona, M. (2016). Las Capacidades en las Competencias Laborales. *Universidad Eafit*, 25-42.
- Cardy, R., & Gómez, L. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. Pearson Educación.
- Carhuancho, I. M., & Nolzco, F. A. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador-Guayaquil.
- Carrasco, B. O. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pacanga, 2020 (Tesis de Pregrado)*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos.
- Casares, E. (2016). La Comunicación en la Organización. *Razón y Palabra*, 1-8.
- Castro, A. (2016). Elaboración de fichas. *U.D. de Investigación I*, 1-10.
- Cavia, M. (2017). Administración. *EMT*, 1-4.
- Charón, L. (2016). Importancia de la Cultura Organizacional. *Ciencia en su PC*, 87-95.
- Chaverri, D. (2017). Delimitación y justificación de problemas de investigación en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, III(157), 185-193.
- Chávez, N. (2018). Importancia de la planeación estratégica en el entorno actual. *El Buzón de Pacioli*(104), 1-25.

- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M., & Salazar, M. (2016). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional. *Panorama Socioeconómico*, 90-100.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. McGRAW-HILL.
- Collaguazo, J., & Santiago, J. (2019). La Ética y la Vocación Profesional. *Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-7.
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. *Creative Commons*, 1-15.
- Coronado, G. (2020). Compromiso Organizacional. *Conciencia Tecnológica*, 1-15.
- Cortés, A. (2015). Estilos de liderazgo y motivación laboral . *Revista de Ciencias Sociales*, 203-214.
- Cruz, A. (2016). *Manual para elaborar el ROF*. Lima: Imprenta Diskcopy EIRL.
- Cuesta, A. (2015). *Gestión de Talento Humano y del Conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Durán, I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo . *Espacios*, 1-14.
- EOI. (2020). Gestionando Personal de Bajo Desempeño. *Escuela de Organización Industrial*, 1-15.
- Escobar, J., & Cuervo, Á. (2017). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 27–36.
- Escurra, Y. B. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Empresa SGO 12 S.A.C Comas, 2017 (Tesis de Pregrado)*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Estupiñán, R. (2015). *Control interno y fraudes*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Falconi, J. F., Luna, K. A., Sarmiento, W. H., & Andrade, C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 1-15.
- Fernandes, E., & Guimãraes, D. (2015). *Proyectos educativos y sociales: planificación, gestión, seguimiento y evaluación*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Fernandez, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, 47-62 .
- Fossi, L., Castro, L., Guerrero, W., & Vera, L. (2013). Funciones administrativas y la participación comunitaria. *ORBIS*, 9(25), 47-63.
- Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil*. Córdoba: El Cid Editor.
- Gadow, F. (2015). *Dilemas: la gestión del talento en tiempos de cambio*. Ediciones Granica.
- Gamboa, D. J. (2016). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Flores Hurtado SRL Ate 2016 (Tesis de Pregrado)*. Universidad César Vallejo, Lima.

- Gil, J. (2015). La evaluación de competencias laborales. *Sistema de Información Científica*, 83-106.
- González, I. (2011). El monitoreo y la evaluación de las estrategias de desarrollo local: sus requerimientos metodológicos e informativos. *Economía y Desarrollo*, 78-96.
- González, I. A. (2015). El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral. *Anfeca*, 1-17.
- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., & Verdezoto, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 32-37.
- Gutierrez, D. (2017). *Proceso de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, Puente Piedra, 2017 (Tesis de Pregrado)*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Gutiérrez, W. (2018). *Gestión Administrativa en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Unidad de Provias Nacional Zonal Ayacucho, 2018 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Heinemann, K. (2017). *Introducción a la metodología de la investigación empírica en las ciencias del deporte*. Schorndorf: Editorial Paidotribo.
- Herbas, B. C., Trujillo, M., Barboza, K., & Gonzales, E. (2018). *Metodologías de investigación: Casos reales de investigadores bolivianos*. Grafisol Ediciones.
- Hernández, J. S., & Fernández, B. L. (2018). El presupuesto para los proyectos de investigación. Actualización de la metodología vigente para la planificación. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*(1), 52-60.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2019). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Herrero, A., & Perello, M. (2018). *Dirección de Recursos Humanos: Gestión de personas*. Editorial de la Universidad de Valencia.
- Huilcapi, S., & Gallegos, D. (2020). Importancia del diagnóstico situacional de la empresa. *Espacios*, 41, 11-23.
- IMD. (2020). Administraciones Públicas en España. *Instituto para la Gestión de la Universidad de Lausana*, 1-18.
- Irigoin, M., & Vargas, F. (2015). *Competencia Laboral*. Cinterfor.
- Lazo, M. (2013). *Contabilidad Gerencial*. Lima: Unión de la Universidad Peruana Unión.

- Llanos, L. M. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local N°02, distrito San Martín de Porres - 2018 (Tesis de Pregrado)*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Loaysa, C. (2016). Elaboracion del Manual de Organizacion y Funciones. *MINSA*, 1-87.
- Loor, D., & Deroncele, A. (2018). Sentidode pertenencia laboral. *Maestro y Sociedad*, 15-26.
- López, E. (2015). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *UAB*, 1-39.
- Lujan, M. R. (2017). *Gestión Administrativa Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Área Administrativa De La Empresa Autoridad Autónoma Del Tren Eléctrico (Tesis de Pregrado)*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2015). La Productividad desde una perspectiva humana. *Intangible Capital*, 549-584.
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Cienciass*, 3(2), 947-964.
- Mendoza, V. M., & Moreira, J. S. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *FIPCAEC*, 6(3), 608-620.
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 206-240.
- Montaño, M. (2015). Sentido de Pertenencia. *UAO*, 1-9.
- Morales, N., Sequeira, N., Prendas, T., Zúñiga, & Kimberly. (2016). Escala de Likert una herramienta económica. *Universidad Técnica Nacional*, 1-6.
- Moreno, J. (2015). Perfiles Profesionales. *Ciencias Psicológicas*, 129-138.
- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press.
- Muñoz, P. (12 de Septiembre de 2020). Deficiente gestión en gobiernos municipales. *Gestión*, págs. 1-24.
- Nava, N., & Monroy, M. d. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Éxodo.
- Nazario, R. (2015). Beneficios y Motivación de los empleados. *Ucel*, 133-145.
- Neill, D. A., & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. UTMACH.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Cuarta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5a ed.). Ediciones de la U.
- Otoya, H. A. (2016). *La gestión administrativa y su relación con desempeño laboral en el Ministerio Público, Sede Tarapoto – 2016 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo, Tarapoto.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 227-232.
- Palmar, R., & Valero, J. (2017). Competencias y Desempeño Laboral de los Gerentes en los Institutos Autónomos. *Espacios Públicos*, 159-188.
- Parreño, Á. (2017). *Metodología de investigación en salud*. ESPOCH.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2016). Desempeño laboral y estabilidad del personal . *Ciencias Sociales*, 493-505.
- Pedraza, N., Lavín, J., & Delgado, G. (2015). Liderazgo en Empresas Comerciales. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 251-265.
- Peralta, M., & Santofimio, A. (2015). El Compromiso Laboral. *Universidad del Norte*, 81-109.
- Pérez, E. (2015). *Función directiva y recursos humanos en sanidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Perez, L., Perez, R., & Seca, M. V. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Buenos Aires : Editorial Maipue.
- Pomalaza, L. Y. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa N° 37001 de Huancavelica - 2017 (Tesis de Pregrado)*. Universidad Peruana Los Andes, Huancayo.
- Pulido, M. (2016). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. *Opción*, 31(1), 1137-1156.
- Queipo, B., & Useche, M. (2015). El Desempeño Laboral. *Ciencias Sociales*, 486-496.
- Quevedo, M. (2016). Modificación de documento de Gestión. *UDOP*, 1-32.
- Quinaluisa, N. V., Ponce, V. A., Muñoz, S. C., Ortega, X. F., & Pérez, J. A. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofin Habana*, 12(1), 268-283.
- Ramirez, A. d., Ramirez, R. G., & Calderón, E. V. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Contribuciones a la Economía*, 1-22.
- Remuzgo, F. (2017). Diagnóstico situacional de la empresa. *MACDESA*, 1-26.

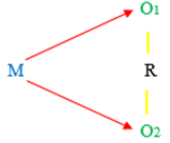
- Rendón, M. E., Villasís, M. Á., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407.
- Reyes, ., & Carmona, F. (2020). La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio. *Universidad Simón Bolívar*, 1-4.
- Reyes, G., & Bouzas, J. (2019). *Gestión del Talento Humano*. IURE Editores.
- Reyes, M. (2016). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Secretaría de Educación Pública.
- Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (1a ed.). Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rodríguez, F. (2016). Generalidades acerca de las técnicas de investigación cuantitativa. *Corporación Universitaria Unitec*, 9-39.
- Rojas, R. A. (2018). *Gestión Administrativa y desempeño laboral de los colaboradores en DIGERD San Isidro 2018 (Tesis de Pregrado)*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Rosado, A. R. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018 (Tesis de Posgrado)*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Rosendo, V. (2018). *Investigación de mercados*. Madrid: ESIC Editorial.
- Ruíz, E. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. McGraw-Hill .
- Ruiz, I. P., Ruiz, A. K., & Martínez, P. (2017). *Gestión de talento humano en la selección* (1ra ed.). Grupo Compas.
- Salas, A. N. (2018). *Métodos estadísticos para la Investigación Científica*. Grupo Compás.
- Salgado, J., Guerrero, L., & Salgado, N. (2016). *Fundamentos de Administración*. México: Grupo Editorial Éxodo.
- Salinas, S. E. (2015). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental ambato de la ciudad de ambato provincia de tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011 (Tesis de Posgrado)*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *RIDU*, 13(1), 102-122.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2016). *Metdología y diseños en la investigación científica* (Quinta ed.). Lima: Visión Universitaria.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, M. (2016). *Apoyo Administrativo a la gestión de recursos*. Editorial CEP.
- Tacillo, E. F. (2016). *Metodología de la Investigación*. Lima: Universidad Jaime Bausate y Meza.

- Taleva, O. (2011). *Diccionario de cooperativismo*. Buenos Aires: Valletta Ediciones.
- Tamayo, M. (2018). *El Proceso de la Investigación Científica* (Cuarta ed.). LIMUSA.
- Tapia, L., Palomino, A., Yalda, L., & Valenzuela, R. (2019). Pregunta, hipótesis y objetivos de una investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 29-35.
- Tejedo, J. (2015). *Gestión de Recursos Humanos*. Macmillan Iberia.
- Valbuena, M., Morillo, R., & Salas, D. (2015). Sistema de valores en las organizaciones. *Omnia*, 60-78.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos Para Elaborar Proyectos de Investigación Científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta* (Segunda ed.). Lima: San Marcos.
- Valdivieso, L. (2016). Planificación Estratégica del Talento Humano. *Entramado*, 1-18.
- Vallejo, L. M. (2016). *Gestión de Talento Humano*. ESPOCH.
- Varela, N., & Marín, G. (2020). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia labora. *Nova*, 86-101.
- Yurén, T. (2015). Ética profesional y praxis. *Perfiles Educativos*, 6-14.
- Zaldívar, D. F. (2016). La Ética Profesional. *Revista Cubana*, 161-166.
- Zapata, G. (2016). Sistema de incentivos y tipos básicos de trabajo en la organización. *Pensamiento y gestión*, 56-86.
- Zárate, J. J., Meza, S., & Batista, J. D. (2019). *Investigación en el desarrollo de proyectos*. México: Grupo Editorial Éxodo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Gestión administrativa y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables – Dimensiones e Indicadores	Metodología
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.</p>	<p>Hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.</p>	<p>V1: Gestión administrativa D1 Planificación I1,1 Diagnostico situacional I1,2 Definición de Objetivos institucionales D2 Organización I2,1 Mof I2,2 Rof I2,3 División del trabajo D3 Dirección I3,1 toma de decisiones I3,2 trabajo en equipo I3,3 capacitación del personal I3,4 Comunicación eficaz en el trabajo D4 Control I4,1 detección de desviaciones I4,2 corrección de desviaciones I4,3 retroalimentación del personal</p>	<p>Método general: Científico Método específico: • Mixto • Descriptivo • Hipotético deductivo • Estadístico • Analítico-sintético Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: Descriptivo-Correlacional 938183736 Esquema:  Dónde: M = Muestra</p>
<p>Problemas específicos: ¿De qué manera la planificación se relaciona con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021?</p>	<p>Objetivos específicos: Establecer la relación entre la planificación y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas: Existe una relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.</p>		

¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021?	Establecer la relación entre la organización y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.	La organización se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.	<p align="center">V2:</p> <p align="center">Desempeño laboral</p> <p>D5 Producción del trabajador I5,1 Gestión del tiempo de trabajo I5,2 optimización de los recursos públicos</p> <p>D6 Competencias del personal I6,1 Conocimientos laborales I6,2 Experiencia del trabajador I6,3 Laboriosidad laboral</p>	<p>O1= Gestión administrativa O2= Desempeño laboral</p> <p>Población y muestra Población: 65 empleados de la Municipalidad Distrital de Mazamari.</p> <p>Muestra: 56 empleados de la Municipalidad Distrital de Mazamari.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Entrevista • Encuesta • Análisis documental <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario • Guía de entrevista • Ficha textual • Ficha bibliográfica <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos</p> <p>-Análisis estadístico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis descriptivo • Análisis inferencial
¿De qué manera la dirección se relaciona con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021?	Establecer la relación entre la dirección y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.	Existe una relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.	<p>D7 Compromiso laboral I7,1 Sentido de pertenencia a la entidad I7,2 Remuneración I7,3 Clima laboral I7,4 Incentivos</p> <p>D8 Cultura de trabajo I8,1 Responsabilidad en el trabajo I8,2 Ética profesional I8,3 valores laborales</p>	
¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021?	Establecer la relación entre el control y el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.	El control se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.		

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
V₁ Gestión administrativa	La gestión administrativa es un conjunto de “actividades que dirige de forma ordenada y consecutivas a las funciones que se realizan en las organizaciones, mediante el trabajo planificado, organizado, controlado y dirigido por los altos funcionarios quienes tienen la responsabilidad de llevar al éxito a la empresa” (Mendoza & Moreira, 2021).	La gestión administrativa hace posible el cumplimiento de los objetivos institucionales mediante la aplicación de ciertos procesos como: la planificación, organización, dirección y control.	D1 Planificación	I1,1 Diagnostico situacional	Cuestionario	<u>Escala Likert</u> 5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo
				I1,2 Definición de objetivos institucionales		
				I1,3 Elaboración del plan estratégico		
			D2 Organización	I2,1 Mof		
				I2,2 Rof		
				I2,3 División del trabajo		
			D3 Dirección	I3,1 toma de decisiones		
				I3,2 trabajo en equipo		
				I3,3 capacitación del personal		
				I3,4 Comunicación eficaz en el trabajo		
			D4 Control	I4,1 detección de desviaciones		
				I4,2 corrección de desviaciones		
				I4,3 retroalimentación del personal		
V₂ Desempeño laboral	El desempeño laboral según Borzellino et al. (2016) es “entendido como la manera en que los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, implica de alguna forma, la combinación de comportamientos y resultados”	Los factores que inciden en el desempeño laboral del personal son: producción del trabajador, competencias del personal, compromiso laboral y cultura de trabajo.	D1 Producción del trabajador	I5,1 Gestión del tiempo de trabajo	Cuestionario	<u>Escala Likert</u> 5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo
				I5,2 optimización de los recursos públicos		
			D2 Competencias del personal	I6,1 Conocimientos laborales		
				I6,2 Experiencia del trabajador		
				I6,3 Laboriosidad laboral		
				I7,1 Sentido de pertenencia a la entidad		

			D3 Compromiso laboral	I7,2 Remuneración		
				I7,3 Clima laboral		
				I7,4 Incentivos		
			D4 Cultura de trabajo	I8,1 Responsabilidad en el trabajo		
				I8,2 Ética profesional		
				I8,3 valores laborales		

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento
Título del instrumento: Gestión Administrativa

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Respuesta	
V₁ Gestión Administrativa	D1 Planificación	I1,1 Diagnostico situacional	1. ¿La gestión administrativa facilita el manejo adecuado de los recursos humanos, materiales y financiero de la entidad?	<u>Escala Likert</u> 5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	
		I1,2 Definición de objetivos institucionales	2. ¿El diagnostico situacional le permite realizar una planificación acertada de las labores del personal?		
		I1,3 Elaboración del plan estratégico	3. ¿Lo objetivos instituciones han de ser definidos en base a la realidad de la entidad?		
	D2 Organización	I2,1 Mof	4. ¿El plan estratégico nos muestra las estrategias y labores que ha de ejecutar el personal a fin de alcanzar los objetivos de la institución		
		I2,2 Rof	5. ¿El MOF determina las funciones específicas de los cargos o puestos de trabajo		
		I2,3 División del trabajo	6. ¿El ROF puede ser empleado como un instrumento de gestión organizacional?		
	D3 Dirección	I3,1 Toma de decisiones	7. ¿Efectuar la división del trabajo facilita el logro de las metas y objetivos institucionales?		
		I3,2 Trabajo en equipo	8. ¿Se toma la decisión correcta a fin establecer que actividades laborales se deben de ejecutar para cumplir con las metas y objetivos institucionales		
		I3,3 Capacitación del personal	9. ¿A través del trabajo en equipo las habilidades del personal se complementan?		
		I3,4 Comunicación eficaz en el trabajo	10. ¿El trabajo en equipo optimiza el desempeño del personal?		
	D4 Control	I4,1 Detección de desviaciones	11. ¿La capacitación le permite al personal poder desempeñarse eficientemente?		
			12. ¿La comunicación eficaz mantiene las relaciones laborales sólidas entre los trabajadores?		
					13. ¿La comunicación eficaz es clave para un ambiente laboral positivo?
					14. ¿Las acciones de monitoreo y seguimiento continuo han de detectar oportunamente las desviaciones?

		I4,2 Corrección de desviaciones	15. ¿La implementación de las correcciones (gradual, drástico) dependerá de la magnitud del problema?	
		I4,3 Retroalimentación del personal	16. ¿Considera que la retroalimentación refuerza la relación entre el empleado y la institución a fin de garantizar la consecución de objetivos?	

ANEXO 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento
Título del instrumento: Desempeño Laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Respuesta
V₂ Desempeño laboral	D1 Producción del trabajador	I5,1 Gestión del tiempo de trabajo	1. ¿El personal de la municipalidad muestra un buen desempeño laboral? 2. ¿Los trabajadores gestionan adecuadamente su tiempo de trabajo a fin de cumplir eficientemente sus tareas?	<u>Escala Likert</u> 5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
		I5,2 optimización de los recursos públicos	3. ¿El personal de la entidad realiza el manejo óptimo de los recursos públicos disponibles?	
	D2 Competencias del personal	I6,1 Conocimientos laborales	4. ¿El personal debido a sus conocimientos laborales está en la capacidad de asumir competentemente el puesto de trabajo que le fue asignado? 5. ¿Los trabajadores cuentan con conocimientos laborales para el desempeño eficiente de sus labores en su respectiva área de trabajo?	
		I6,2 Experiencia del trabajador	6. ¿Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en el desarrollo de sus cargos, labores que le son asignados?	
		I6,3 Laboriosidad laboral	7. ¿Los trabajadores de la entidad llevan a cabo sus actividades laborales con esmero y dedicación? 8. ¿El personal de la entidad al desarrollar sus actividades laborales procura conseguir el mejor resultado posible en beneficio de la municipalidad?	
	D3 Compromiso laboral	I7,1 Sentido de pertenencia a la entidad	9. ¿Los trabajadores están comprometidos con el logro de las metas y objetivos institucionales? 10. ¿Los trabajadores muestran un sentido de pertenencia hacia la entidad?	
		I7,2 Remuneración	11. ¿El personal está conforme con la remuneración percibida por su trabajo?	

		I7,3 Clima laboral	12. ¿En la institución gozan de un buen clima laboral?	
		I7,4 Incentivos	13. ¿La institución les brinda incentivos por el trabajo realizado?	
	D4 Cultura de trabajo	I8,1 Responsabilidad en el trabajo	14. ¿La cultura de trabajo genera responsabilidad y predisposición del personal para con sus actividades laborales?	
		I8,2 Ética profesional	15. ¿El personal de la entidad realiza su trabajo con ética profesional?	
		I8,3 Valores laborales	16. ¿Los valores de la entidad son reflejados en sus trabajadores?	

Anexo 4: Instrumento de Investigación

ANEXO 5: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
CUESTIONARIO

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI - 2021, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad, quedando agradecida (o) por su intervención.

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta

Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Consentimiento Informado

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Sandra Morelia Pariachi Mantari. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación
 Me han indicado también que tendré que responder las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo proveo en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.
 Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Título del cuestionario:

VI: Gestión Administrativa					
D1: Planificación	1	2	3	4	5
1. ¿La gestión administrativa facilita el manejo adecuado de los recursos humanos, materiales y financiero de la entidad?				X	
2. ¿El diagnóstico situacional le permite realizar una planificación acertada de las labores del personal?				X	
3. ¿Los objetivos institucionales han de ser definidos en base a la realidad de la entidad?			X		
4. ¿El plan estratégico nos muestra las estrategias y labores que ha de ejecutar el personal a fin de alcanzar los objetivos de la institución?					X
D2: Organización					
5. ¿El MOF determina las funciones específicas de los cargos o puestos de trabajo?				X	
6. ¿El ROF puede ser empleado como un instrumento de gestión organizacional?			X		
7. ¿Efectuar la división del trabajo facilita el logro de las metas y objetivos institucionales?				X	
D3: Dirección					
8. ¿Se toma la decisión correcta a fin establecer que actividades laborales se deben de ejecutar para cumplir con las metas y objetivos institucionales?				X	
9. ¿A través del trabajo en equipo las habilidades del personal se complementan?				X	
10. ¿El trabajo en equipo optimiza el desempeño del personal?					X

11. ¿La capacitación le permite al personal poder desempeñarse eficientemente?				X	
12. ¿La comunicación eficaz mantiene las relaciones laborales sólidas entre los trabajadores?					X
13. ¿La comunicación eficaz es clave para un ambiente laboral positivo?				X	
D4: Control					
14. ¿Las acciones de monitoreo y seguimiento continuo han de detectar oportunamente las desviaciones?				X	
15. ¿La implementación de las correcciones (gradual, drástico) dependerá de la magnitud del problema?				X	
16. ¿Considera que la retroalimentación refuerza la relación entre el empleado y la institución a fin de garantizar la consecución de objetivos?				X	

Gracias por su colaboración

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CUESTIONARIO

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI - 2021, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta

Totamente en Desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo
1	2	3	4	5

Consentimiento Informado

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Sandra Morelia Pariachi Mantari. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación.

Me han indicado también que tendré que responder las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mí persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Título del cuestionario:

V2: Desempeño Laboral					
D5: Producción del trabajador	1	2	3	4	5
1. ¿El personal de la municipalidad muestra un buen desempeño laboral?		X			
2. ¿Los trabajadores gestionan adecuadamente su tiempo de trabajo a fin de cumplir eficientemente sus tareas?		X			
3. ¿El personal de la entidad realiza el manejo óptimo de los recursos públicos disponibles?			X		
D6: Competencias del personal					
4. ¿El personal debido a sus conocimientos laborales está en la capacidad de asumir competentemente el puesto de trabajo que le fue asignado?		X			
5. ¿Los trabajadores cuentan con conocimientos laborales para el desempeño eficiente de sus labores en su respectiva área de trabajo?	X				
6. ¿Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en el desarrollo de sus cargos, labores que le son asignados?		X			
7. ¿Los trabajadores de la entidad llevan a cabo sus actividades laborales con esmero y dedicación?		X			
8. ¿El personal de la entidad al desarrollar sus actividades laborales procura conseguir el mejor resultado posible en beneficio de la municipalidad?	X				
D7: Compromiso laboral					
9. ¿Los trabajadores están comprometidos con el logro de las metas y objetivos institucionales?		X			

10. ¿Los trabajadores muestran un sentido de pertenencia hacia la entidad?	X				
11. ¿El personal está conforme con la remuneración percibida por su trabajo?		X			
12. ¿En la institución gozan de un buen clima laboral?		X			
13. ¿La institución les brinda incentivos por el trabajo realizado?	X				
D8: Cultura de trabajo					
14. ¿La cultura de trabajo genera responsabilidad y predisposición del personal para con sus actividades laborales?	X				
15. ¿El personal de la entidad realiza su trabajo con ética profesional?		X			
16. ¿Los valores de la entidad son reflejados en sus trabajadores?		X			

Gracias por su colaboración

Anexo 5: Entrevista Estructurada

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Mediante el presente documento nos presentamos a Usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi proyecto de investigación titulado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI - 2021" el cual nos permitirá obtener información para el desarrollo del planteamiento del problema, del cual pedimos nos apoye en las respuestas; quedando agradecidos por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información es reservada y anónima.

INSTRUCCIONES: Por favor, responda cuidadosamente cada una de las preguntas, del cual el entrevistador tomará nota:

1. ¿Considera que la institución cuenta con el personal idóneo en sus distintas áreas de trabajo?
 - a. Si
 - b. No
2. ¿El personal cumple eficientemente con sus actividades laborales?
 - a. Si
 - b. No
3. ¿El personal trabaja en equipo para alcanzar los objetivos institucionales?
 - a. Si
 - b. No
4. ¿El personal cumple con su jornada de trabajo?
 - a. Si
 - b. No
5. ¿El personal inicia sus labores de trabajo puntualmente?
 - a. Si
 - b. No
6. ¿El personal se rige en base a los reglamentos y funciones establecidos en el ROF y MOF de la institución?
 - a. Si
 - b. No
7. ¿El personal muestra responsabilidad y dedicación en su trabajo?
 - a. Si
 - b. No
8. ¿El personal demuestra iniciativa para resolver los problemas que se presentan en el desarrollo de sus actividades laborales?
 - a. Si
 - b. No
9. ¿El personal que labora en la municipalidad tiene un buen desempeño laboral?
 - a. Si
 - b. No
10. ¿Las condiciones de trabajo brindadas por la institución contribuyen en la mejora del desempeño laboral del personal?
 - a. Si
 - b. No

¿De qué manera?

.....

.....
11. ¿La institución planifica, organiza y controla el desarrollo de las actividades municipales efectuadas por el personal?
 - a. Si
 - b. No
12. ¿Está conforme con el salario que le fue asignado por su trabajo?
 - a. Si
 - b. No
13. ¿La institución realiza capacitaciones laborales que contribuyen a la mejora del desempeño laboral del personal?
 - a. Si
 - b. No

¿De qué manera?

.....

.....
14. ¿Se siente comprometido con su institución?
 - a. Si
 - b. No

15. ¿Asume como propios las metas y objetivos trazados por la institución?

a. Si

b. No

16. ¿La institución se muestra recíproca con su personal por el desempeño eficiente mostrado en sus labores?

a. Si

b. No

¿De qué manera?

.....

.....

17. ¿Considera que el clima laboral que se vive en la institución influye en el desempeño laboral del personal?

a. Si

b. No

18. ¿Considera que la gestión administrativa incide favorablemente en su desempeño laboral?

a. Si

b. No

¿De qué manera?

.....

.....

Anexo 6: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Sandra Morelia Pariachi Mantari de la Universidad Peruana Los Andes. La meta de este estudio es definir de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Sandra Morelia Pariachi Mantari. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es definir de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Sandra Morelia Pariachi Mantari al teléfono 959304293

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Sandra Morelia Pariachi Mantari al teléfono anteriormente mencionado.

Mazamari, 20 de Enero del 2022.




MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI
 Ing. Carpio Martínez Yoel Miler
 Gerente de Gobierno Económico Territorial

Ing. Yoel Miler Carpio Martínez
 DNI N° 41987234
 Gerente de desarrollo económico territorial


Anexo 7: Carta de Aceptación

LEY DE CREACION POLITICA No 15481 26 DE MARZO DE 1965



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI

"Puerta de Oro hacia los grandes Ríos"



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

Mazamari; 02 de diciembre de 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN


Señor(a): Sandra Morelia Pariachi Mantari

Asunto: autorización para el desarrollo de trabajo de investigación.
Referencia: Carta de fecha 01 de diciembre de 2021; Exp. 44310.

Por medio de la presente comunico a usted que, en base a la solicitud presentada, a la entidad Municipalidad Distrital de Mazamari, se le autoriza a realizar el trabajo de investigación en nuestra Entidad Municipalidad Distrital de Mazamari para la tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021".

En la espera que con la presente aceptación podamos contribuir en los trabajos de investigación que realizan los estudiantes de las diferentes carreras profesionales, me suscribo de usted.

Atentamente:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI
PC. Ciro G. Nájara Arenales
Gerente de Administración y Finanzas

Anexo 8: Confiabilidad del Instrumento**Estadística de fiabilidad de la variable “Gestión administrativa”****Estadísticas de total de elementos**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿La gestión administrativa facilita el manejo adecuado de los recursos humanos, materiales y financiero de la entidad?	61,09	46,691	,164	,885
2. ¿El diagnostico situacional le permite realizar una planificación acertada de las labores del personal?	60,91	37,891	,859	,857
3. ¿Lo objetivos instituciones han de ser definidos en base a la realidad de la entidad?	60,91	41,291	,520	,875
4. ¿El plan estratégico nos muestra las estrategias y labores que ha de ejecutar el personal a fin de alcanzar los objetivos de la institución	61,09	45,291	,399	,879
5. ¿El MOF determina las funciones específicas de los cargos o puestos de trabajo	61,00	38,400	,854	,858
6. ¿El ROF puede ser empleado como un instrumento de gestión organizacional?	61,27	41,818	,567	,872
7. ¿Efectuar la división del trabajo facilita el logro de las metas y objetivos institucionales?	61,09	41,291	,603	,870

8. ¿Se toma la decisión correcta a fin establecer que actividades laborales se deben de ejecutar para cumplir con las metas y objetivos institucionales	60,91	47,091	,115	,885
9. ¿A través del trabajo en equipo las habilidades del personal se complementan?	60,82	43,964	,317	,883
10. ¿El trabajo en equipo optimiza el desempeño del personal?	61,18	39,964	,590	,872
11. ¿La capacitación le permite al personal poder desempeñarse eficientemente?	60,91	47,491	,004	,891
12. ¿La comunicación eficaz mantiene las relaciones laborales sólidas entre los trabajadores?	61,00	44,000	,503	,875
13. ¿La comunicación eficaz es clave para un ambiente laboral positivo?	61,09	45,291	,399	,879
14. ¿Las acciones de monitoreo y seguimiento continuo han de detectar oportunamente las desviaciones?	60,73	38,018	,696	,866
15. ¿La implementación de las correcciones (gradual, drástico) dependerá de la magnitud del problema?	61,18	38,164	,880	,857
16. ¿Considera que la retroalimentación refuerza la relación entre el empleado y la institución a fin de garantizar la consecución de objetivos?	61,18	42,164	,776	,867

Estadística de fiabilidad de la variable “Desempeño laboral”

Estadísticas de total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿El personal de la municipalidad muestra un buen desempeño laboral?	48,09	36,891	-,050	,903
2. ¿Los trabajadores gestionan adecuadamente su tiempo de trabajo a fin de cumplir eficientemente sus tareas?	47,91	34,891	,510	,893
3. ¿El personal de la entidad realiza el manejo óptimo de los recursos públicos disponibles?	47,91	36,291	,115	,900
4. ¿El personal debido a sus conocimientos laborales está en la capacidad de asumir competentemente el puesto de trabajo que le fue asignado?	47,55	33,073	,412	,896
5. ¿Los trabajadores cuentan con conocimientos laborales para el desempeño eficiente de sus labores en su respectiva área de trabajo?	47,45	34,873	,268	,899
6. ¿Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en el desarrollo de sus cargos, labores que le son asignados?	47,73	33,218	,424	,895
7. ¿Los trabajadores de la entidad llevan a cabo sus actividades laborales con esmero y dedicación?	47,82	31,564	,719	,884

8. ¿El personal de la entidad al desarrollar sus actividades laborales procura conseguir el mejor resultado posible en beneficio de la municipalidad?	47,73	30,418	,665	,886
9. ¿Los trabajadores están comprometidos con el logro de las metas y objetivos institucionales?	47,82	31,564	,719	,884
10. ¿Los trabajadores muestran un sentido de pertenencia hacia la entidad?	47,82	31,164	,783	,881
11. ¿El personal está conforme con la remuneración percibida por su trabajo?	47,91	33,091	,551	,890
12. ¿En la institución gozan de un buen clima laboral?	47,73	29,618	,646	,888
13. ¿La institución les brinda incentivos por el trabajo realizado?	47,91	31,691	,793	,882
14. ¿La cultura de trabajo genera responsabilidad y predisposición del personal para con sus actividades laborales?	47,91	32,091	,723	,884
15. ¿El personal de la entidad realiza su trabajo con ética profesional?	47,91	30,291	,780	,880
16. ¿Los valores de la entidad son reflejados en sus trabajadores?	47,82	30,364	,710	,883

Anexo 9: Validación de Instrumento

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa" que hace parte de la investigación: Gestión administrativa y Desempeño Laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Dr. Jesús Jhonny CANTA HILARIO

Formación académica: Contador Público

Áreas de experiencia profesional: Auditor, Perito, Tributación, Gestión Pública, etc.

Tiempo: 20 años actual:

Institución: Oficina de Contabilidad " El Capital" / Universidad Nacional Daniel A. Carrion

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1 Planificación	1. ¿La gestión administrativa facilita el manejo adecuado de los recursos humanos, materiales y financieros de la entidad?	4	4	4	3	4	
	2. ¿El diagnóstico situacional le permite realizar una planificación acertada de las labores del personal?	4	4	4	4	4	
	3. ¿Los objetivos institucionales han de ser definidos en base a la realidad de la entidad?	4	3	4	4	4	
	4. ¿El plan estratégico nos muestra las estrategias y labores que ha de ejecutar el personal a fin de alcanzar los objetivos de la institución?	4	4	3	4	4	
D2 Organización	5. ¿El MOF determina las funciones específicas de los cargos o puestos de trabajo?	4	3	4	4	4	
	6. ¿El ROF puede ser empleado como un instrumento de gestión organizacional?	4	4	4	4	4	
	7. ¿Efectuar la división del trabajo facilita el logro de las metas y objetivos institucionales?	4	4	4	4	3	
D3 Dirección	8. ¿Se toma la decisión correcta a fin establecer que actividades laborales se deben de ejecutar para cumplir con las metas y objetivos institucionales?	4	4	4	4	4	
	9. ¿A través del trabajo en equipo las habilidades del personal se complementan?	4	4	4	3	4	
	10. ¿El trabajo en equipo optimiza el desempeño del personal?	4	4	3	4	4	
	11. ¿La capacitación le permite al personal poder desempeñarse eficientemente?	4	4	4	4	4	
	12. ¿La comunicación eficaz mantiene las relaciones laborales sólidas entre los trabajadores?	4	4	4	3	4	
	13. ¿La comunicación eficaz es clave para un ambiente laboral?	4	4	3	4	4	

	positivo?						
D4 Control	14. ¿Las acciones de monitoreo y seguimiento continuo han de detectar oportunamente las desviaciones?	4	4	4	3	4	
	15. ¿La implementación de las correcciones (gradual, drástico) dependerá de la magnitud del problema?	4	4	3	4	4	
	16. ¿Considera que la retroalimentación refuerza la relación entre el empleado y la institución a fin de garantizar la consecución de objetivos?	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

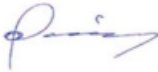
Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido
Encuesta: **Gestión Administrativa**

Cuadro N° 1
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Dr. Jesús Jhonny Canta Hilario	Doctor en Ciencias Contables y Empresariales	16	Nivel alto



DR CPC JESUS JHONNY CANTA HILARIO
MAT 016-416

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño laboral" que hace parte de la investigación: Gestión administrativa y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez:
Formación académica:
Áreas de experiencia profesional:
Tiempo: actual:
Institución:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: DESEMPEÑO LABORAL

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D5 Producción del trabajador	1. ¿El personal de la municipalidad muestra un buen desempeño laboral?	4	4	4	4	4	
	2. ¿Los trabajadores gestionan adecuadamente su tiempo de trabajo a fin de cumplir eficientemente sus tareas?	4	4	4	4	4	
	3. ¿El personal de la entidad realiza el manejo óptimo de los recursos públicos disponibles?	4	3	4	4	4	
D6 Competencias del personal	4. ¿El personal debido a sus conocimientos laborales está en la capacidad de asumir competentemente el puesto de trabajo que le fue asignado?	4	4	4	4	4	
	5. ¿Los trabajadores cuentan con conocimientos laborales para el desempeño eficiente de sus labores en su respectiva área de trabajo?	4	4	4	4	4	
	6. ¿Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en el desarrollo de sus cargos, labores que le son asignados?	4	4	4	4	4	
	7. ¿Los trabajadores de la entidad llevan a cabo sus actividades laborales con esmero y dedicación?	4	4	4	4	4	
	8. ¿El personal de la entidad al desarrollar sus actividades laborales procura conseguir el mejor resultado posible en beneficio de la municipalidad?	4	4	4	4	4	
D7 Compromiso laboral	9. ¿Los trabajadores están comprometidos con el logro de las metas y objetivos institucionales?	4	4	4	4	4	
	10. ¿Los trabajadores muestran un sentido de pertenencia hacia la entidad?	4	4	4	4	4	
	11. ¿El personal está conforme con la remuneración percibida por su trabajo?	3	4	4	4	4	
	12. ¿En la institución gozan de un buen clima laboral?	4	4	3	4	4	
	13. ¿La institución les brinda incentivos por el trabajo realizado?	4	4	4	4	4	

D8 Cultura de trabajo	14. ¿La cultura de trabajo genera responsabilidad y predisposición del personal para con sus actividades laborales?	4	4	4	4	4	
	15. ¿El personal de la entidad realiza su trabajo con ética profesional?	4	4	4	3	4	
	16. ¿Los valores de la entidad son reflejados en sus trabajadores?	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

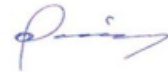
Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido
Encuesta: **Desempeño Laboral**

Cuadro N° 2
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Dr. Jesús Jhonny Canta Hilario	Dr. en Ciencias Contables y Empresariales	16	Nivel alto

Sello y Firma:


DR CPC JESUS JHONNY CANTA HILARIO
MAT 016-416

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa" que hace parte de la investigación: Gestión administrativa y Desempeño Laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: **Dr. Richard Victor Díaz Urbano**

Formación académica: **Contador Público / Economista**

Áreas de experiencia profesional: **Auditor - Docente**

Tiempo: **25 años SUNAT Cargo actual: Docente / Auditor**

Institución: **SUNAT - UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1 Planificación	1. ¿La gestión administrativa facilita el manejo adecuado de los recursos humanos, materiales y financiero de la entidad?	4	3	4	4	4	
	2. ¿El diagnóstico situacional le permite realizar una planificación acertada de las labores del personal?	4	4	4	4	4	
	3. ¿Los objetivos institucionales han de ser definidos en base a la realidad de la entidad?	4	4	4	4	4	
	4. ¿El plan estratégico nos muestra las estrategias y labores que ha de ejecutar el personal a fin de alcanzar los objetivos de la institución?	4	4	3	4	4	
D2 Organización	5. ¿El MOF determina las funciones específicas de los cargos o puestos de trabajo	4	4	4	4	4	
	6. ¿El ROF puede ser empleado como un instrumento de gestión organizacional?	4	4	4	3	4	
	7. ¿Efectuar la división del trabajo facilita el logro de las metas y objetivos institucionales?	4	4	4	4	4	
D3 Dirección	8. ¿Se toma la decisión correcta a fin establecer que actividades laborales se deben de ejecutar para cumplir con las metas y objetivos institucionales	4	4	4	3	4	
	9. ¿A través del trabajo en equipo las habilidades del personal se complementan?	4	4	4	3	4	
	10. ¿El trabajo en equipo optimiza el desempeño del personal?	4	4	4	4	4	
	11. ¿La capacitación le permite al personal poder desempeñarse eficientemente?	4	4	4	3	4	
	12. ¿La comunicación eficaz mantiene las relaciones laborales sólidas entre los trabajadores?	4	3	4	4	4	
	13. ¿La comunicación eficaz es clave para un ambiente laboral	4	4	4	4	4	

	positivo?						
D4 Control	14. ¿Las acciones de monitoreo y seguimiento continuo han de detectar oportunamente las desviaciones?	4	4	4	4	4	
	15. ¿La implementación de las correcciones (gradual, drástico) dependerá de la magnitud del problema?	4	4	4	4	4	
	16. ¿Considera que la retroalimentación refuerza la relación entre el empleado y la institución a fin de garantizar la consecución de objetivos?	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.


Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Encuesta:

Cuadro N° 1
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Dr. Richard Victor Diaz Urbano	Doctor en Ciencias Contables y Empresariales	16	Nivel alto


.....
Dr. CPCC, Richard V. Diaz Urbano
MAT. 534

Sello y Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño laboral" que hace parte de la investigación: Gestión administrativa y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombre y apellidos del juez: **Dr. Richard Victor Diaz Urbano**

Formación académica: **Contador Público / Economista**

Áreas de experiencia profesional: **Auditor - Docente**

Tiempo: **25 años SUNAT** Cargo actual: **Docente / Auditor**

Institución: **SUNAT - UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: DESEMPEÑO LABORAL

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEM	OBSERVACIONES
D5 Producción del trabajador	1. ¿El personal de la municipalidad muestra un buen desempeño laboral?	4	4	4	4	4	
	2. ¿Los trabajadores gestionan adecuadamente su tiempo de trabajo a fin de cumplir eficientemente sus tareas?	4	4	4	3	4	
	3. ¿El personal de la entidad realiza el manejo óptimo de los recursos públicos disponibles?	4	4	4	4	4	
D6 Competencias del personal	4. ¿El personal debido a sus conocimientos laborales está en la capacidad de asumir competentemente el puesto de trabajo que le fue asignado?	4	4	4	4	4	
	5. ¿Los trabajadores cuentan con conocimientos laborales para el desempeño eficiente de sus labores en su respectiva área de trabajo?	4	4	4	4	4	
	6. ¿Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en el desarrollo de sus cargos, labores que le son asignados?	4	4	4	3	4	
	7. ¿Los trabajadores de la entidad llevan a cabo sus actividades laborales con esmero y dedicación?	4	4	4	3	4	
D7 Compromiso laboral	8. ¿El personal de la entidad al desarrollar sus actividades laborales procura conseguir el mejor resultado posible en beneficio de la municipalidad?	4	4	4	4	4	
	9. ¿Los trabajadores están comprometidos con el logro de las metas y objetivos institucionales?	4	4	4	4	4	
	10. ¿Los trabajadores muestran un sentido de pertenencia hacia la entidad?	4	4	4	3	4	
	11. ¿El personal está conforme con la remuneración percibida por su trabajo?	4	4	4	3	4	
	12. ¿En la institución gozan de un buen clima laboral?	4	4	4	4	4	
	13. ¿La institución les brinda incentivos por el trabajo realizado?	4	4	4	4	4	

D8 Cultura de trabajo	14. ¿La cultura de trabajo genera responsabilidad y predisposición del personal para con sus actividades laborales?	4	4	4	4	4	
	15. ¿El personal de la entidad realiza su trabajo con ética profesional?	4	4	4	4	4	
	16. ¿Los valores de la entidad son reflejados en sus trabajadores?	4	4	4	3	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.


Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Encuesta:

Cuadro N° 2
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Dr. Richard Victor Díaz Urbano	Doctor en Ciencias Contables y Empresariales	16	Nivel alto



Dr. CPCC, Richard V. Díaz Urbano
MAT. 534

 Sello y Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa" que hace parte de la investigación: Gestión administrativa y Desempeño Laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari - 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.
 Nombres y apellidos del juez:
 Formación académica:
 Áreas de experiencia profesional:
 Tiempo: actual:
 Institución:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1 Planificación	1. ¿La gestión administrativa facilita el manejo adecuado de los recursos humanos, materiales y financiero de la entidad?	4	4	4	4	4	
	2. ¿El diagnóstico situacional le permite realizar una planificación acertada de las labores del personal?	4	3	4	4	4	
	3. ¿Los objetivos institucionales han de ser definidos en base a la realidad de la entidad?	4	4	4	4	4	
	4. ¿El plan estratégico nos muestra las estrategias y labores que ha de ejecutar el personal a fin de alcanzar los objetivos de la institución?	4	4	4	4	4	
D2 Organización	5. ¿El MOF determina las funciones específicas de los cargos o puestos de trabajo?	4	4	4	4	4	
	6. ¿El ROF puede ser empleado como un instrumento de gestión organizacional?	4	4	4	4	4	
	7. ¿Efectuar la división del trabajo facilita el logro de las metas y objetivos institucionales?	4	4	4	4	4	
D3 Dirección	8. ¿Se toma la decisión correcta a fin establecer que actividades laborales se deben de ejecutar para cumplir con las metas y objetivos institucionales?	4	4	4	4	4	
	9. ¿A través del trabajo en equipo las habilidades del personal se complementan?	4	4	4	4	4	
	10. ¿El trabajo en equipo optimiza el desempeño del personal?	4	4	4	4	4	
	11. ¿La capacitación le permite al personal poder desempeñarse eficientemente?	4	4	4	4	4	
	12. ¿La comunicación eficaz mantiene las relaciones laborales sólidas entre los trabajadores?	4	4	4	4	4	
	13. ¿La comunicación eficaz es clave para un ambiente laboral	4	4	4	4	4	

	positivo?						
D4 Control	14. ¿Las acciones de monitoreo y seguimiento continuo han detectado oportunamente las desviaciones?	4	4	4	4	4	
	15. ¿La implementación de las correcciones (gradual, drástico) dependerá de la magnitud del problema?	4	4	4	4	4	
	16. ¿Considera que la retroalimentación refuerza la relación entre el empleado y la institución a fin de garantizar la consecución de objetivos?	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido
Encuesta: Gestión Administrativa

Cuadro N° 1
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Carlos Alberto Recuay Salazar	Magister en Administración	16	Nivel Alto

Sello y Firma:


Carlos A. Recuay Salazar
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desempeño laboral" que hace parte de la investigación: Gestión administrativa y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez:
 Formación académica:
 Áreas de experiencia profesional:
 Tiempo: actual:
 Institución:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: DESEMPEÑO LABORAL

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEM	OBSERVACIONES
D5 Producción del trabajador	1. ¿El personal de la municipalidad muestra un buen desempeño laboral?	4	4	4	4	4	
	2. ¿Los trabajadores gestionan adecuadamente su tiempo de trabajo a fin de cumplir eficientemente sus tareas?	4	4	4	4	4	
	3. ¿El personal de la entidad realiza el manejo óptimo de los recursos públicos disponibles?	4	4	4	4	4	
D6 Competencias del personal	4. ¿El personal debido a sus conocimientos laborales está en la capacidad de asumir competentemente el puesto de trabajo que le fue asignado?	4	4	4	4	4	
	5. ¿Los trabajadores cuentan con conocimientos laborales para el desempeño eficiente de sus labores en su respectiva área de trabajo?	4	4	4	4	4	
	6. ¿Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en el desarrollo de sus cargos, labores que le son asignados?	4	4	4	4	4	
	7. ¿Los trabajadores de la entidad llevan a cabo sus actividades laborales con esmero y dedicación?	4	4	4	4	4	
D7 Compromiso laboral	8. ¿El personal de la entidad al desarrollar sus actividades laborales procura conseguir el mejor resultado posible en beneficio de la municipalidad?	4	4	4	4	4	
	9. ¿Los trabajadores están comprometidos con el logro de las metas y objetivos institucionales?	4	4	4	4	4	
	10. ¿Los trabajadores muestran un sentido de pertenencia hacia la entidad?	4	4	4	4	4	
	11. ¿El personal está conforme con la remuneración percibida por su trabajo?	4	4	4	4	4	
	12. ¿En la institución gozan de un buen clima laboral?	4	4	4	4	4	
	13. ¿La institución les brinda incentivos por el trabajo realizado?	4	4	4	4	4	

D8 Cultura de trabajo	14. ¿La cultura de trabajo genera responsabilidad y predisposición del personal para con sus actividades laborales?	4	4	4	4	4	
	15. ¿El personal de la entidad realiza su trabajo con ética profesional?	4	4	4	4	4	
	16. ¿Los valores de la entidad son reflejados en sus trabajadores?	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Encuesta: Desempeño Laboral

Cuadro N° 2
Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Carlos Alberto Recuay Salazar	Magister en Administración	16	Nivel Alto

Sello y Firma:



Carlos A. Recuay Salazar
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

Anexo 10: Data de Procesamiento de Datos

V1. Gestión Administrativa

ENCUESTADOS	ÍTEMS																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
	PUNTAJE																
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	69
2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	72
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	68
4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	62
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	66
6	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	73
7	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	66
8	4	2	3	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	3	48
9	4	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	67
10	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
11	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	3	4	3	59
12	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	66
13	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	58
14	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	68
15	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	50
16	2	4	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	49
17	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	50
18	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	50
19	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	52
20	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	3	49
21	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	74
22	2	5	5	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	56
23	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
24	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	57
25	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	52
26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
27	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	56
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	52
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	59
30	3	4	5	3	4	4	4	2	3	3	4	5	3	3	4	4	58
31	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	5	3	3	4	2	4	51
32	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	4	5	4	4	2	4	50
33	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	51
34	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	60
35	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	66
36	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	64
37	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	66
38	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	55
39	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	56
40	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	66
41	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	71
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
43	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	71
44	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	58
45	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	71
46	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	70
47	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	70
48	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	72
49	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	64
50	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	4	59
51	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	58
52	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	70
53	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	70
54	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	74
55	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	62
56	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	64

V2. Gestión Administrativa

SUJETOS	ÍTEMS																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
	PUNTAJE																
1		3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	51
2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	54
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	51
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	50
5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	51
6	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	61
7	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	51
8	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
9	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	53
10	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	53
11	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	47
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	51
13	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	46
14	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	59
15	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	45
16	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	44
17	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	44
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	45
19	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	46
20	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	41
21	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	56
22	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	48
23	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	49
24	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	50
25	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	48
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	49
27	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	49
28	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	49
29	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	50
30	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	50
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	45
32	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	45
33	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	43
34	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	47
35	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	1	2	2	2	50
36	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	51
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	57
38	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	44
39	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	49
40	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	54
41	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	70
42	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	50
43	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	66
44	3	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	2	2	4	3	48
45	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	2	4	2	4	4	4	62
46	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	66
47	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	58
48	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	66
49	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	49
50	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	49
51	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	3	4	4	45
52	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	57
53	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	3	4	4	52
54	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	2	3	4	3	62
55	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	49
56	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	51

Anexo 11: Evidencias Fotográficas