

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los Funcionarios
de la Municipalidad Distrital de Perené - 2021**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autor : Bach. Escola Encarnacion Carmen Rosa

Asesor : Mg. Cardenas Cosser Victor Mariano

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Institucional Recursos.

Fecha de Inicio y Culminación : 14.12.2021 / 19.12.2023

Huancayo – Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PERENÉ - 2021**

PRESENTADO POR:

Bach. Escola Encarnacion Carmen Rosa

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : _____
MTRO. SORIANO QUISPE YESSER

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MTRO. BARJA HUAYTA CHRISTIAN ROMULO

TERCER MIEMBRO : _____
MTRO. GUTIERREZ MEZA FREDI PAUL

Huancayo, de del 2023

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PERENÉ - 2021**

ASESOR:

MG. CARDENAS COSSER VICTOR MARIANO

Dedicatoria

Dedico este presente trabajo a mis padres por el enorme esfuerzo que hacen cada momento con el único propósito de verme próspera en el mañana.

De igual manera dedico el presente trabajo a todos los profesionales que me inculcaron y apoyaron en el periodo de la formación profesional y personal.

Carmen

Agradecimiento

Mi gratitud eterna al ser más poderoso de todo el universo, a Dios, por brindarme salud, sabiduría y habilidad.

A todos los profesionales de la Universidad, en especial con quienes compartí momentos emotivos en la formación profesional.

A mis padres, hermanos, tíos, y abuelos que de muchas maneras me demuestran amor respeto y sabiduría.

Carmen

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 0070 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené - 2021

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. ESCOLA ENCARNACION CARMEN ROSA**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **MG. CARDENAS COSER VICTOR MARIANO**

Fue analizado con fecha **03/11/2023** con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X

Excluye citas.

X

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **30** %.

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. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

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

Huancayo, 03 Noviembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Introducción

Actualmente, los municipios están en un momento decisivo con dificultades de salud causadas por la pandemia durante la emergencia sanitaria; en estos escenarios, diferentes métodos y herramientas se dedican de forma exitosa en los recursos de cada empresa, en cuanto al capital humano, financiero y materiales que se organizan de manera efectiva; por lo tanto, el efecto óptimo de todos los requisitos de la sociedad. Las razones que motivo a realizar el estudio fueron los siguientes: ausencia frecuente de las autoridades generales, desatención a las necesidades de los individuos, mala gestión del presupuesto y la implementación de los objetivos específicos, falta de soporte técnico (documentación y plan de capacitación) que brinde las capacidades y procedimientos para que las municipalidades urbanas logren sus objetivos, carencia de una red de evaluación y búsqueda del desempeño de la municipalidad distrital de Perené. Dada la situación, nace la interrogación ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021? Por lo cual será respuesta en el propósito planteado: Precisar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021. En consecuencia, planteamos la hipótesis: La relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, año 2021.

En cuanto al contenido del desarrollo del presente estudio, se determina mediante la siguiente estructura, donde consta de cinco capítulos los cuales son: Capítulo I, denominado planteamiento del problema, se describe la problemática, delimitaciones, formulación del problema, justificaciones y objetivos. Capítulo II, denominado marco teórico, abarcara antecedentes (nacionales e internacionales), bases teóricas y el marco conceptual. Capítulo III, denominado hipótesis, comprenderá hipótesis y operacionalización de las variables. Capítulo IV, denominado metodología, está estructurado por el método, tipo, nivel y diseño, también

está compuesta de la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el procesamiento y análisis de datos, por último, los aspectos éticos. Llegando a la parte final Capítulo V, denominado resultados estará descritos los resultados.

En síntesis, se concluirá con el análisis y discusión de los resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

La autora

Contenido

Caratula	
Hoja de aprobación de jurados.....	ii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Introducción	viii
Contenido.....	x
Contenido de tablas.....	xiv
Contenido de figuras	xvi
Resumen.....	xvii
Abstract.....	xviii

CÁPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.	Descripción de la realidad problemática	19
1.2.	Delimitación del problema	22
1.2.1.	Delimitación Espacial.....	22
1.2.2.	Delimitación Temporal.....	22
1.2.3.	Delimitación Conceptual o Temática	22
1.3.	Formulación del problema.....	22
1.3.1.	Problema General	22
1.3.2.	Problemas Específicos	22
1.4.	Justificación.....	23
1.4.1.	Social	23
1.4.2.	Teórica	24
1.4.3.	Metodológica	24

1.5.	Objetivos	24
1.5.1.	Objetivo General.....	24
1.5.2.	Objetivos Específicos	25

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1.	Antecedentes	26
2.1.1.	Antecedentes nacionales.....	26
2.1.2.	Antecedentes internacionales	29
2.2.	Bases Teóricas o Científicas.....	32
2.2.1.	Gestión Administrativa.....	32
2.2.2.	Desempeño Laboral.....	40
2.3.	Marco Conceptual	44

CAPÍTULO III

HIPOTESIS

3.1.	Hipótesis General	46
3.2.	Hipótesis Específicas.....	46
3.3.	Variables (definición conceptual y operacional).....	47
3.3.1.	Definición conceptual.....	47
3.3.2.	Definición operacional	48
3.3.3.	Cuadro de operacionalización de las variables.....	49

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1.	Método de Investigación	51
4.1.1.	Método general	51
4.1.2.	Métodos específicos	51

4.2.	Tipo de Investigación	52
4.3.	Nivel de Investigación.....	52
4.4.	Diseño de la Investigación	52
4.5.	Población y muestra	53
	4.5.1. Población	53
	4.5.2. Muestra censal	54
4.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	55
	4.6.1. Técnica de Recolección de Datos	55
	4.6.2. Confiabilidad y validez del instrumento.....	55
4.7.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	58
4.8.	Aspectos Éticos de la Investigación	58

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1.	Descripción de resultados.....	59
	5.1.1. Resultados descriptivos de la primera variable.	59
	5.1.2. Resultados descriptivos de la segunda variable.....	68
5.2.	Contrastación de la hipótesis	73
	5.2.1. Contrastación de la hipótesis general	74
	5.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1	75
	5.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2	76
	5.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3	78
	5.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4	79
	5.2.6. Contrastación de la hipótesis específica 5	80
	5.2.7. Contrastación de la hipótesis específica 6	81
	5.2.8. Contrastación de la hipótesis específica 7	83

5.2.9. Contrastación de la hipótesis específica 8	84
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	86
Discusión sobre el objetivo general	86
Discusión sobre el objetivo específico 1	86
Discusión sobre el objetivo específico 2	87
Discusión sobre el objetivo específico 3	88
Discusión sobre el objetivo específico 4	89
Discusión sobre el objetivo específico 5	90
Discusión sobre el objetivo específico 6	91
Discusión sobre el objetivo específico 7	92
Discusión sobre el objetivo específico 8	92
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES	98
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	99
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de Consistencia	
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	
Anexo 4: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación	
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento	
Anexo 6: Data de procesamiento de datos	
Anexo 7: Consentimiento Informado	
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento	

Contenido de tablas

Tabla 1 Diferencia ente gestión y administración.....	34
Tabla 2 Diferencias entre eficiencia y eficacia.	43
Tabla 3 Cuadro de operacionalización de la primera variable.....	49
Tabla 4 Cuadro de operacionalización de la segunda variable.	50
Tabla 5 Población de estudio.	53
Tabla 6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	55
Tabla 7 Confiabilidad del instrumento de la primera variable.....	55
Tabla 8 Estadística de fiabilidad para el instrumento de la primera variable.	56
Tabla 9 Confiabilidad del instrumento de la segunda variable.	56
Tabla 10 Estadística de fiabilidad para el instrumento de la segunda variable.....	56
Tabla 11 Resultado de la validación de los expertos.	57
Tabla 12 Resultados descriptivos sobre el proceso de planificación.	59
Tabla 13 Resultados descriptivos sobre proceso de organización.	61
Tabla 14 Resultados descriptivos sobre proceso de dirección.....	62
Tabla 15 Resultados descriptivos sobre proceso de control	63
Tabla 16 Resultados descriptivos agrupados de la primera variable.	65
Tabla 17 Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Mazamari.	67
Tabla 18 Resultados descriptivos sobre la eficiencia en el desempeño laboral.....	68
Tabla 19 Resultados descriptivos sobre la eficacia en el desempeño laboral.	69
Tabla 20 Resultados descriptivos agrupados de la segunda variable.....	71
Tabla 21 Evaluación del desempeño laboral.....	72
Tabla 22 Coeficiente de correlación.	73
Tabla 23 Correlación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral.	74
Tabla 24 Correlación entre el proceso de planificación y la eficiencia.	76

Tabla 25 Correlación entre el proceso de organización y la eficiencia.	77
Tabla 26 Correlación entre el proceso de dirección y la eficiencia.	78
Tabla 27 Correlación entre el proceso de control y la eficiencia.....	80
Tabla 27 Correlación entre el proceso de planificación y la eficacia.	81
Tabla 29 Correlación entre el proceso de organización y la eficacia.....	82
Tabla 30 Correlación entre el proceso de dirección y la eficacia.	83
Tabla 31 Correlación entre el proceso de control y la eficacia.	85

Contenido de figuras

Figura 1 Esquema del diseño de la investigación.	53
Figura 2 Resultados descriptivos sobre el proceso de planificación.	60
Figura 3 Resultados descriptivos sobre proceso de organización.....	61
Figura 4 Resultados descriptivos sobre proceso de dirección.	62
Figura 5 Resultados descriptivos sobre proceso de control.	64
Figura 6 Resultados descriptivos agrupados de la primera variable.....	65
Figura 7 Resultados descriptivos sobre la eficiencia en el desempeño laboral.	68
Figura 8 Resultados descriptivos sobre la eficacia en el desempeño laboral.	70
Figura 9 Resultados descriptivos agrupados de la segunda variable.....	71

Resumen

En este presente estudio está estructurada por el objetivo principal “Precisar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad distrital de Perené, año 2021”; para tal fin se enuncia la cuestión ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad distrital de Perené, año 2021?, en vista a responderla la interrogación, se avanzó el estudio con la metodología de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental correlacional; hipotético deductivo fueron métodos usados en el estudio también el estadístico; con una población de 50 trabajadores. Como resultado: con un nivel de significancia del 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman de 0.847 y el p-valor de 0.000. demuestra la relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Tomando en cuenta este resultado se recomienda hacer uso adecuado de los documentos de gestión municipal como el PEI y el POI, con la finalidad de mejorar el desempeño entorno a los objetivos y metas.

Palabras clave: *Gestión administrativa; desempeño laboral.*

Abstract

In this present study it is structured by the main objective "To specify the relationship that exists between administrative management and job performance in officials of the district municipality of Perené, year 2021"; For this purpose, the question is stated: What relationship exists between administrative management and job performance in officials of the district municipality of Perené, year 2021? In order to answer the question, the study was advanced with the basic type methodology, correlational level and correlational non-experimental design; hypothetical deductive were methods used in the study also the statistical one; with a population of 50 workers. As a result: with a significance level of 95% confidence, Spearman's Rho coefficient of 0.847 and p-value of 0.000. demonstrates the significant relationship between administrative management and job performance. Taking this result into account, it is recommended to make proper use of municipal management documents such as the PEI and the POI, in order to improve performance around the objectives and goals.

Keywords: *Administrative management; job performance.*

CÁPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Al hablar de diligencias en municipalidades se refiere a un conglomerado de actividades, estas generan las unidades y municipios organizacionales, con el único fin de lograr metas y cumplir con la política de objetivos principales plasmados en el planificaciones y proyectos de trabajo, a través de integrar a todos los recursos, sin embargo, cabe resaltar que desde la antigüedad, estas actitudes o acciones se ha podido observar que siempre están incluidas en un fenómeno político a raíz de sus intereses burocráticos de los gobiernos, acciones que se fomentan y se convierten en problemas para lograr un desarrollo sostenible en la localidad.

Frente a este escenario, los problemas más resaltantes encontrados en los diferentes contextos, en relación a las variables en estudio fueron:

Escenario internacional:

Dado que (La República.net, 2018) en su investigación manifiesta que existe un mal manejo de la gestión en diferentes municipalidades respecto a variedades en las funciones de trabajo, es por ello que se reportan al mes unas 128 denuncias aquellos trabajadores manifiestan frente al sector defensor del pueblo. Mientras que, en el año 2018, esta entidad defensora recepción 900 peticiones para que puedan actuar e intervenir distintos gobiernos locales, en estas se encuentran ciudades internacionales ubicadas en África occidental sobresalen por que se escuchan más reclamos. Dentro del mismo contexto, se menciona que las denuncias que son más frecuentes y que conllevan a una mayor investigación por esta entidad, son temas en referencia a disposiciones sin permiso para construir, mala condición de infraestructuras viales cantonal; carencia y mal estado de aceras, entre ellos también omitir solicitudes o burocracia administrativa en trámites y procesos manifestados.

Escenario nacional:

(Vargas, Fernández, Quiroz, & Cacho, 2020) En su revista indica que aquellos gobiernos locales en Perú, se están adaptando a cambios de acuerdo a la modernización en el estado, en cuanto a la situación durante el estado de emergencia recibió un impacto y desvestido del argumento local. Entre ellas, se tienen diversas problemáticas como falta de políticas estratégicas en cuanto a los servicios público en la pandemia, falta de capacidad en ejecución de presupuestos, fallas en los mecanismos de articulación y coordinación intergubernamental, influyendo en la supervivencia en familias de los residentes peruanos, entonces quienes deberían de tomar en suma consideración frente a estas realidades políticas nacionales y territoriales son aquellos niveles de gobierno divididas en tres, dado que son parámetros importantes para de alguna forma poder repercutir con resultados favorables con respecto a las implementaciones de políticas públicas y brindar un valor publico optimo en sus diferentes contextos y ambientes que se viven en distintas municipalidades.

Escenario local:

Se realizó una investigación en Perené, los 6 distritos conforman la provincia del valle de Chanchamayo, creado el 13 enero del año 1986 mediante Ley N.º 24445, y promulgado por el Congreso de la República, cuya población abarca los 85258 habitantes, el estudio fue concretamente en el municipio de la localidad de Perené, el órgano en gobierno local enmarcado mediante la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972; desde la opinión de los colaboradores de turno (entrevista no estructurada) en los últimos años se han mostrado varias fallas, entre ellas la ausencia repentina de las autoridades, escasa atención a los pedidos de la población, pésimo manejo del presupuesto, incumplimiento de planes establecidos, no cuenta con asistencia técnica como materiales y planes de capacitación, todo ello para demostrar que dicha municipalidad cuenta con los conocimientos básicos y con una planificación exhaustiva que logre el cumplimiento de estos, sin embargo las faltas en sus sistemas de parámetros de medición y un control en su desempeño como municipio. De tal manera, por lo expuesto anteriormente, lo más indignante y que causa mayor preocupación en los ciudadanos quien representa un 80%, son aquellos que reclaman estos malos manejos y un mal servicio al público, tema relevante frente al desarrollo de la investigación, en lo cual podemos observar una inestabilidad en las sensaciones y mayor desconfianza de la población, en cuanto a una mala gestión del municipio de Perené. Ante lo argumentado en líneas anteriores, es que el municipio vio como una necesidad organizacional de estructurar cambios en su gestión administrativa para fortalecer y mantener su estrategia competitiva; cabe resaltar que si no se pone un alto a estos malos manejos y problemas las consecuencias a futuro serán devastadoras, puesto que la determinación del estudio es precisar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad distrital de Perené, año 2021.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

La tesis, se realizó en la Municipalidad Distrital de Perené, ubicada en el Jr. 22 de octubre 559 de la ciudad de Perené, Provincia de Chanchamayo y Departamento de Junín, en orden del alcalde actual en su periodo 2019 - 2022.

1.2.2. Delimitación Temporal

En este estudio se analizó el periodo del año 2021, ya que se denota una mejor trayectoria en cuanto al control interno en el manejo del desempeño organizacional, por la nueva autoridad elegida de acuerdo a las bases que cuenta dicha entidad en cada área.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

En cuanto a la base del estudio, tiene como variable 1 Gestión Administrativa y desempeño laboral perteneciente a la variable 2, estas con sus diferentes dimensiones a estudiar, frente al contexto de la Municipalidad Distrital de Perené.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

1. ¿Qué relación existe entre el proceso de planificación y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?
2. ¿Qué relación existe entre el proceso de organización y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?
3. ¿Qué relación existe entre el proceso de dirección y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?

4. ¿Qué relación existe entre el proceso de control y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?
5. ¿Qué relación existe entre el proceso de planificación y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?
6. ¿Qué relación existe entre el proceso de organización y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?
7. ¿Qué relación existe entre el proceso de dirección y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?
8. ¿Qué relación existe entre el proceso de control y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Dado el estudio, resulta ser útil, en la población del distrito de Perené, porque les permite reconocer los problemas del gobierno de turno, respecto a la gestión administrativa y el desempeño organizacional de funcionarios públicos del municipio, mientras en la pandemia del covid-19, así mismo le permite conocer la eficiencia y eficacia, en relación al logro de resultados óptimos cumpliendo metas institucionales. De igual manera sirve como guía para todos los actores involucrados en la municipalidad, para reconocer el esfuerzo laboral que cumplen los funcionarios, a través de un análisis de la gestión, también midiendo la eficiencia y eficacia en cuantos al resultado; seguidamente da partida de fiscalizar y mitigar los hechos realizados a través de gobernantes de la localidad, en cuanto a infracciones de valores legales y versátiles en cuanto al manejo veraz de recursos que brinda el estados a estas entidades para bien del servicio público en la localidad.

1.4.2. Teórica

La tesis en mención las autoridades públicas del municipio con el alto valor teórico que tiene variable de gestión administrativa y desempeño organizacional en funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené. Esto se sustenta con (Robbins & Judge, 2013) por lo que indica en su estudio que el tema referente mantiene diversas posiciones, en la cual se mide de diversos parámetros como el apoyo a tomar decisiones a través de identificar necesidades.

Sin embargo, la tesis será de utilidad como referencia teórica a otros estudios que empiecen nuevas investigaciones, teniendo como variables de estudios gestión administrativa y desempeño, llevados a cabo en distintos municipios locales que existan.

1.4.3. Metodológica

El estudio se manifiesta una de las problemáticas del fenómeno político de los gobiernos locales, por lo cual influye en la relación de gestión administrativa y desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené – 2021, en el cual se aplicó una serie de preguntas, ficha documental estas son para recopilar información, seguidamente se validaron por tres expertos, para dar mayor confiabilidad en referencias bibliográficas frente a otros estudios que se investiguen. Así mismo, la investigación nos dio a conocer cuáles son los motivos que la Municipalidad Distrital de Perené, este pasando por temas de un mal manejo de la gestión administrativa deficiente en relación a las políticas institucionales estratégicas y la incapacidad de presupuestar el pasto público.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Precisar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.

1.5.2. *Objetivos Específicos*

1. Definir la relación que existe entre el proceso de planificación y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.
2. Identificar la relación que existe entre el proceso de organización y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.
3. Analizar la relación que existe entre el proceso de dirección y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.
4. Describir la relación que existe entre el proceso de control y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.
5. Precisar la relación que existe entre el proceso de planificación y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.
6. Establecer la relación que existe entre el proceso de organización y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.
7. Determinar la relación que existe entre el proceso de dirección y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.
8. Definir la relación que existe entre el proceso de control y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

(Machaca, 2022), en su estudio realizado; Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Publico Distrito Fiscal Tacna, 2021, para optar el grado académico de Maestro en gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo. En la cual su propósito fue determinar la relación de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Publico Distrito Fiscal Tacna, 2021. Como tipo de investigación básica con un nivel correlacional, por lo tanto, se utilizó el método hipotético deductivo, mediante un diseño No experimental, de enfoque cuantitativo y corte transversal. En cuanto a la población trabajada fue por noventa servidores de la administración y de la unidad de imagen institucional del distrito fiscal Tacna. En cuanto a la técnica aplicada fue encuesta con instrumento de escalas tipo Likert. En cuanto a la conclusión Se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, dando como

resultado un valor de 0,785 para gestión administrativa y 0,844 para desempeño laboral, considerados altamente confiables. Como resultado se obtiene que se obtuvo una correlación positiva moderada (Rho 0.453 y p -valor 0,000), por lo tanto, se concluyó en existe relación entre las variables Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del MP DFT, 2021.

(Chacon, 2023), en su estudio denominado *Gestión administrativa y desempeño Laboral de la Red Asistencial Ucayali – Hospital II Pucallpa – ESSALUD, 2021*; para optar el grado académico de maestro en gestión pública de la Universidad Nacional de Ucayali. El propósito del estudio fue en establecer de qué manera se relaciona la gestión y el desempeño laboral en la Red Asistencias Ucayali – Hospital II ESSALUD – Pucallpa, 2021. En el estudio se utilizó el tipo aplicada, con un nivel descriptivo y diseño transeccional correlacional. Para la muestra aplicada se conformó de 96 trabajadores; donde se aplicó dos instrumentos con un cuestionario, con la técnica de encuesta, lo cual concluye; esta vinculación entre variables se estableció mediante el coeficiente estadístico no paramétrico rho de Spearman y se concluyó que existe una relación directa baja e insignificante entre la administración y desempeño laboral en la Red de asistencial Ucayali – Hospital II – Essalud – Pucallpa, 2021, en cuanto al resultado se encontró la forma en que la red gestiona la planificación, organizar, dirigir y controlar, no es solo ello para conseguir alcanzar mayores y significativas relaciones positivas con el esfuerzo empresarial.

(Arango, 2021) en su estudio realizado *La Gestión Administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angares – 2020*, en la Universidad Nacional de Huancavelica, para optar el grado académico de maestro en ciencias empresariales. Cuyo propósito principal fue de describir la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angares, año 2020, se aplicó el tipo básica, con nivel de método general hipotético – deductivo, con un nivel no experimental y diseño

descriptivo correlacional de corte transversal. Se trabajo con la totalidad de la población de los servidores públicos. Se utilizo la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario. El autor en su resultado de formas descriptiva se demostró que en la aplicación de la institución las variables de administración se encontraron adecuadas (62,86%) y el desempeño personal se consideró normal (91,43%), y se concluyó que a mejor administración mejor personal satisfecho en su labor referente al área que se designa en la UGEL Angares.

(Tito, 2022) en su estudio denominado Gestion administrativa y desempeño laboral en los trabajadores municipales. Ancash, 2022, para optar el grado de maestro en gestión pública, en la Universidad Cesar Vallejo. Su principal propósito fue determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores municipales de la región de Ancash, 2022. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental transversal, diseño descriptivo correlacional. Se utilizo una muestra de 160 trabajadores, donde se aplicó el instrumento de cuestionario, llego la autora a los resultados que, la gestión administrativa posee relación significativa con el desempeño laboral, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.617, donde a mejores condiciones de la gestión administrativa mayor puede ser el nivel del desempeño laboral y concluye; que la relación entre ambas variables se determinó mediante la media positiva y fue validada mediante la hipótesis general.

(Valverde, 2022) en su estudio denominado Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes-Huánuco, 2022, en la Universidad de Huajuco. Su principal propósito fue describir la relación de la gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, 2022. Con un tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transeccional descriptivo. Se aplico la muestra a 32 trabajadores administrativos. El instrumento que se utilizo fue el cuestionario. El autor llego a los resultados que, si existe relación entre la gestión administrativa y

desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas grande, Huamalíes – Huánuco, 2022, con una correlación positiva moderada y con 99% de confianza en los resultados.

2.1.2. Antecedentes internacionales

(Bustamante, 2021) en su estudio denominado Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga, para optar el grado de Magister en Administración de Empresas, en la Universidad Internacional de Ecuador. Tuvo como propósito analizar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Unidad Educativa Particular San José “La Salle”. El estudio es de tipo no experimental transversal, enfoque cuantitativo. Es considerada una población de 88 colaboradores de la institución, se aplicó la encuesta como instrumento. La autora llegó en su resultado que muestran que las variables administrativas están poco desarrolladas en comparación con las variables de clima institucional parcialmente desarrolladas. También se verificó que el coeficiente de correlación de rho de Spearman fue de 0,858; a un nivel de significación de 0,01, existió una muy buena correlación entre las variables de administración y clima organizacional, seguidamente concluyó que la administración en la institución es fundamental para que los integrantes alcancen de manera eficaz y eficiente el ambiente laboral de la institución relacionado con las metas de competencia emocional en su entorno de trabajo.

(Paredes, 2020) en su estudio denominado Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas, para optar el grado académico de magíster en Administración Pública, en la Universidad Técnica de Ambato. El propósito fue determinar el impacto de la gestión administrativa en la calidad de servicio en la Universidad Técnica de Ambato. El enfoque fue cuantitativo, descriptiva correlacional. La muestra está conformada por docentes y estudiantes, con el instrumento de la encuesta. La autora llegó a los

resultados; encuentra que la administración esta significativamente correlacionada con la calidad del servicio según coeficiente de correlación de Spearman a 0,898 para el total de la muestra, lo que identifica una positiva relación firme o moderada, así mismo, concluyo que la relación entre las dos variables estudiadas determina si docentes y estudiantes están estrechamente relacionados o más se presta atención al proceso de gestión y cooperación, resaltando la planeación, control, dadas las fases del procedimiento administrativo fundamental en todo desarrollo eficaz de la gestión administrativa.

(Zeballos, 2019) en su estudio realizado denominado Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Industria de Cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la Ciudad de Sucre, para optar el grado académico de magister en administración de empresas en la Universidad Andina Simón Bolívar. Tuvo como propósito general proponer un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INCERMAZ S.R.L En Sucre. Tuvo como enfoque mixto, tipo explicativo, método histórico lógico hipotético deductivo, se utilizó la encuesta y entrevista que se aplicara la guía de entrevista al gerente general de la empresa y el cuestionario a los trabajadores de la empresa. La autora concluyo que la falta de RRHH resulto ser una situación que comprometió a sus altos directivos y a la empresa en su conjunto, impidiéndoles tomar decisiones oportunas a favor del talento porque no existía una estructura organizacional perfecta ni lineamientos precisos a seguir, la organización y en especial a sus empleados.

(Meza, 2021) en su estudio determinado *Evaluación de los procesos administrativos para el diseño de la estructura organizacional y modelo de planificación estratégica en una empresa de buques atuneros*, para optar el grado académico de magister en administración de empresas en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Tuvo como propósito principal evaluar los procesos administrativos para el diseño de la estructura organizacional y un modelo

de planificación estratégica para una empresa de buques atuneros. Su enfoque fue mixto, estudio descriptivo y documental, se usó la técnica de encuesta lo cual se aplicó a 18 personas los cuestionarios y entrevista a funcionarios de la empresa. La autora obtuvo como resultado que la empresa presenta debilidades como la falta de una planificación estratégica e inexistencia de manuales de procedimiento, siendo sus oportunidades el trabajo en equipo y se propuso un plan estratégico para lograr objetivos y metas importantes para la dirección, se planteó la realización de tres talleres al personal de la empresa, así como también la contratación de un gerente general, como soporte a la presidencia y dirección de la empresa y de personal para el área de almacén, en virtud de la necesidad de mejorar el proceso de compra que actualmente presenta falencias. Se propone además un diseño de organización por procesos y acciones que permitan mejorar el desempeño de los trabajadores.

(Salazar, 2018) en su estudio denominado Las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en las Instituciones Estatales de Educación Superior, para optar el grado académico de magister en Gestión de Talento Humano, en la Universidad Técnica de Ambato. Su principal propósito fue Determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en las Instituciones Estatales de Educación Superior Su estudio fue mixto, bibliográfico, de campo, nivel descriptivo y exploratorio y correlacional. Estuvo conformada por una población de 89 autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del cantón Ambato. Para la recolección de información se utilizó dos test; rueda de efectividad y cuestionario. La autora llegó al resultado que a través de 75% y el 80% de la población tiene alta capacidad de liderazgo y entre un 15% y el 20% con bajo o medio esfuerzo laboral, que es la base para calcular un desempeño promedio del 60% a 80% de manera muy bueno, mientras que porcentajes por debajo del 20% representan valores buenos, normales y erróneos, la autora concluyó que mediante estos resultados se determinó la relación entre variables, lo cual el grupo al que se dirigía la propuesta

se encuentra entre los intervalos bajo, muy bueno, la importancia determinada a la necesidad de desarrollar un modelo de formación en habilidades directivas para fortalecer los esfuerzos de trabajo de las instituciones de educación superior públicas en la búsqueda de la excelencia, considerando que es fundamental que las instituciones sean líderes con un alto nivel en el campo de la gestión.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Gestión Administrativa

La gestión administrativa, “Es aquella actividad que se limita en la libertad y los derechos; que estimula el ejercicio de la actividad de los particulares para que la orienten al cumplimiento de determinados fines de interés general” (Balet, 2011).

Para (Munch, 2014) indica que administrar es una función importante en cualquier centro organizativo, es decir, la forma más eficaz de asegurar una competencia competitiva. En cuanto a la coordinación de herramientas para lograr una mayor productividad, valor agregado, eficiencia, eficacia y generar una mejor competencia en lograr las metas organizacionales.

Por otro lado, (Escalante, 2015) manifiesta que la administración en si es una ciencia que se encarga de estudiar el procedimiento productivo de cada entidad organizativa con la finalidad de lograr alcanzar los mejores resultados en base a la eficacia y eficiencia de la labor del capital humano en cuantos a las finanzas, tecnología y talento humano.

La gestión administrativa, según, (García & León, 2019) es concebida mediante un compuesto de reglas, métodos, herramientas para organizar la actividad de la administración que requieren ser realizadas por todas o varias entidades de los poderes de estado, los organismos constitucionales los niveles de gobierno.

Por otro lado, en el marco de la gestión pública, según (SENAJU, 2020) infiere que hablar de gestión administrativa es vista como aquellas “Actividades que tienen por objetivo

regular el uso y buen manejo de los recursos públicos; incluyendo los sistemas administrativos tienen como entes rectores a entidades del Poder Ejecutivo, a excepción del Sistema Administrativo de Control” (p. 46).

Entre los sistemas administrativos del cual se habla, se tiene: la estructura Administrativa de Gestión del Talento Humano; el Sistema Administrativo de Abastecimiento; Sistema Administrativo de Presupuesto Público; el Sistema Administrativo de Tesorería; el Sistema Administrativo de Endeudamiento Público; el Sistema Administrativo de Contabilidad; el Sistema Administrativo de Inversión Pública; el Sistema Administrativo de Planeamiento Estratégico; el Sistema Administrativo de Defensa Judicial del Estado; el Sistema Administrativo de Control; y el Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública.

Siguiendo el trabajo desarrollado por (Ramírez, Ramírez, & Calderón, 2017), podemos observar que define gestión administrativa como ejecución de cada proceso administrativo; es decir, tomar decisiones y actuar de manera óptima en cuanto a la consecución del logro de metas predeterminadas de las organizaciones con base a planificaciones. Dicho en otras palabras, como compuesto actividades donde la autoridad máxima de la organización a través de la implementación de etapas de la administración lleva a cabo diversas maniobras en beneficio a la entidad. Como consecuencia se rescata que la gestión administrativa no es otra cosa, que llevar en desarrollo el proceso administrativo rescatando en cada uno de estos pasos sus principios y ventajas en la gestión institucional.

Por su parte la (Enciclopedia Concepto, 2019) afirma sobre la gestión administrativa que predomina en la planificación, hechos y diversas especies de deducir la utilización de recursos en cuanto a las finanzas, talento humano y herramientas de una organización en marcha. Dentro del cual se identifican cuatro principios básicos, como: Planeación (delimitación de objetivos y metas); Orden (orden de desarrollo el trabajo); Disciplina (forma

organizada y sistemática); y la Coherencia (designación de las actividades y tareas en forma racional a cada uno de los colaboradores, en concordancia con los planes diseñados). También la enciclopedia resalta que existe diferencias considerables entre la gestión y la administración, la primera hace referencia a la práctica y ejercicio de determinadas responsabilidades, mientras que la administración hace referencia a la etapa administrativa.

Tabla 1

Diferencia ente gestión y administración.

Gestión	Administración
<ul style="list-style-type: none"> - Alude a una serie de responsabilidades que se ejercen con la finalidad de logros institucionales y profesionales de una entidad. - Se enfoca en el seguimiento de los recursos disponibles para lograr los objetivos pautados. - Coordina las distintas funciones que deben participar en el alcance de los objetivos. - Incluye los trámites que se requieren para la concreción de los objetivos. - Tiene un rol ejecutivo. - Se encarga de decidir qué persona hará cada tarea y cómo. - Representa al personal de la firma. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incluye una serie de técnicas que tienen que ver con el proceso administrativo dentro de una entidad. - Comprende una serie de principios administrativos y prácticas que se aplican para la conformación de un sistema que trabajo. - De ella depende la toma de decisiones vinculadas a alcanzar los mayores beneficios posibles. - Su rol es decisivo. - Decide qué debe hacerse y cuándo. - Representa a los propietarios de la firma, que obtienen ganancias.

Nota. La Tabla indica un cuadro comparativo entre gestión y administración. Fuente: Elaboración propia, basada en (Enciclopedia Concepto, 2019).

Así mismo, se entiende por gestión administrativa a un sistema de acciones y labores que se realizan de forma ordenada, las cuales están sirven para determinar de mejor manera las herramientas que existe dentro de una organización, esto se dado con la única finalidad de lograr las metas y generar máximos resultados (Quiroa, 2020).

Como parte de esta actividad, se están desarrollando diversos métodos y herramientas para el uso eficiente del talento humano, financiero y componentes que existe en una entidad. Se menciona también, que esta gestión es la encargada de coordinar el uso de recursos para

realizar los procesos administrativos como planificar, organizar, dirigir y controlar, todo ello con el fin de dirigir de manera eficiente las labores organizaciones, desempeños, componentes y de alguna forma estar pendiente de problemas que a futuro se podrían prevenir previamente.

2.2.1.1. Ventajas de utilidad

En su estudio de (Quiroa, 2020) indica las ventajas importantes que genera una organización que maneja de forma óptima su gestión administrativa, los cuales son: 1

Aumento de la productividad

Primero, Quiroa (2020) indica que la correcta aplicación de los controles administrativos simplifica y facilita la aplicación de todos los procesos. En cuanto a la optimización del trabajo en una entidad organizativa, aumentando la productividad es porque todos estos procedimientos que impactan negativamente en la productividad se pueden cambiar o reajustar.

Concentrarse en la consecución de metas

Segundo, Quiroa (2020) menciona que al concentrarse en las labores y acciones referente al logro de metas, aquellos desempeños se dirección en un mismo punto clave. Por lo tanto, se logra mediante una planificación adecuada, un sistema bien definido de planes, tácticas y un grupo de trabajo bien coordinado; dado que todas estas actividades que se realizan en unión hacen que lo logros sean en un periodo más corto de lo establecido.

Minimizar requerimientos

Tercero, con metas y estrategias claras y recursos humanos trabajando juntos se logra un máximo ahorro de recursos de cualquier especie que haya dentro de una entidad, estos sean como tiempo, dinero y componentes útiles, ya que todo ello se utilizaría con mejor coordinación, orden y de manera eficiente (Quiroa, 2020).

2.2.1.2. Principios de la Gestión Administrativa

Planificación

Es relevante indicar que una adecuada planificación debe tener lugar cuando los objetivos a alcanzar están claramente definidos. Asimismo, es necesario identificar acciones que ayuden a alcanzar las metas propuestas anteriormente (Quiroa, 2020).

Coherencia

Primero, según Quiroa (2020) se debe establecer una división razonable de deberes y responsabilidades. Todo aquello, para que cada colaborador pueda hacer su trabajo a tiempo y de forma especificada en el plan, esto debe coincidir y corresponder a los recursos de la organización.

Rigor y regla

Además, tiene que guiarse por un conjunto de normas que deben estar establecidas en su política organizacional; con la única finalidad que se puedan realizar de forma periódicamente, ya que desde ese orden se podrá lograr las metas organizacionales de acuerdo a los planes (Quiroa, 2020).

Esto significa que todas las labores asignadas y procedimientos deben ejecutarse en una secuencia lógica; ya que solo implementando un orden adecuado se pueden lograr resultados positivos para las actividades de la entidad.

2.2.1.3. Finalidad planteada por la gestión administrativa

De acuerdo con Quiroa (2020) indica cuales son los propositos para alcanzar complementar la gestión administrativa, a continuación, se describe:

- Aprovechar al máximo los procesos implementados con la única finalidad de lograr un alto resultado óptimo.

- Mejora del seguimiento y control interno de los procesos de la entidad de esta manera se asegura una calidad de evaluación exacta de los manejos en las áreas oportunas.
- Para hacer las cosas de una manera más simple y eficiente que lo ayude a alcanzar sus objetivos.
- Ofrecer una mejor calidad de servicios y productos en un mercado amplio mediante el uso eficaz del internet de esta manera mejorar los procesos y labores.

2.2.1.4. Proceso administrativo

Según (Chiavenato, 2001) manifiesta que proceso administrativo no es una serie o fase duplicado de funciones tales como planificar, organizar, dirigir y controlar, más se estructuran de un núcleo de sistemas en la suma de las partes hace un efecto sinérgico.

De acuerdo con esta perspectiva para Chiavenato (2001), es un núcleo de añadir varias actividades para realizar una estrategia comercial (un conjunto de metas y objetivos centrales que pueden guiar y dar forma a las conductas generales de una organización a futuro frente al entorno fuera de ella).

Para Koontz & Weihrich (2013) indica que proceso administrativo o enfoque operativo es integrar la capacidad gerencial relevante, aplicándolo a la labor administrativa.

Seguidamente para (Munch, 2014) afirma que proceso administrativo es una serie de fases o procedimientos de manera subsecuente mediante las cuales se desarrolla la administración empresarial.

En síntesis, a las conceptualizaciones descritas líneas atrás, se entiende que es una fase estructurada de guías para el seguimiento continuo de las actividades realizadas en las empresas con el propósito de lograr que sus clientes queden satisfechos.

2.2.1.5. Ciclo del mecanismo administrativo

Lyndall, F. Urwick, citado por (Munch, 2014), llama a estas dos fases de la administración en marcha y activa. El mecanismo administrativo es una fracción y estructura de la administración en la que se define exactamente que labores se realizan. Si bien en la puesta en marcha se realiza lo establecido en la activa, esto quiere decir que se aplica el trabajo corporativo de la empresa en operación.

2.2.1.6. Etapas del proceso administrativo

Planeación

La planificación implica identificar escenarios futuros y la dirección a la que se direcciona la empresa, así como identificar los resultados esperados y políticas estratégicas para alcanzarlos y minimizar los riesgos (Munch, 2014).

Organización

Organización es diseñar y definir estructuras, procedimientos, roles y responsabilidades, con el fin de establecer métodos y técnicas para simplificar el trabajo (Munch, 2014).

Integración

La integración es una función mediante el cual se seleccionan y generan los recursos relevantes para iniciar un negocio operativo (Munch, 2014).

Dirección

Según (Munch, 2014) dirigir es ejecutar planes en coordinación con su estructura organizacional, orientado a desempeños del equipo de trabajo mediante la motivación, la comunicación asertiva y el liderazgo eficiente. En efecto, en la gestión se aplican una serie de procedimientos administrativos y de la correcta dirección depende en gran medida el éxito de cualquier empresa.

Control

Es una etapa en la que se constituye patrones para determinar el rendimiento obtenido con la finalidad de prevenir problemas a futuro y de alguna manera mejorar y adaptarse a cambios que se generen continuamente en todo tipo de empresa de acuerdo al avance de la globalización y la tecnología. (Munch, 2014).

2.2.1.7. Dimensiones de la primera variable

Serie de planificación

En vista de Bueno, Ramos, & Berrelleza, (2018) indica que el proceso de planeación es la identificación de los contextos futuros y la dirección a la que se direcciona la entidad, así como los rendimientos esperados a alcanzar para reducir los riesgos y determinar una estrategia de esta manera poder llevar a cabo la filosofía de la empresa como mucha posibilidad de éxito.

Serie de organización

Tal cual indica (Bueno, Ramos, & Berrelleza, 2018) que el proceso de organización es el objeto de garantizar que todas las labores y recursos se compaginen y usen de manera sencilla y manejable para el capital humano que laboran en la empresa, así como para la calidad de servicio y mayor satisfacción del cliente.

Serie de dirección

Según Bueno, Ramos, & Berrelleza (2018) afirma que la gestión de procesos es una etapa que forma el direccionamiento de la empresa enfocada en la implementación y ejecución de planes basados en una organización óptima ya desarrollada.

Proceso de control

Para (Bueno, Ramos, & Berrelleza, 2018) infiere que el proceso de control debe centrarse en la evaluación y ejecución de cada actividad emprendida para el logro de metas planificadas, significa que, se centra en acciones realizadas de acuerdo con los objetivos institucionales diseñadas.

2.2.2. Desempeño Laboral

De acuerdo con (Stephen & Judge, 2013) afirma que anteriormente las empresas evaluaban a los colaboradores mediante la razón en la que hacían su labor; hoy en día las empresas son menos jerárquicas y se dirigen más al servicio al cliente.

Entonces, (Alles, 2015) indica que se entiende por análisis del esfuerzo como una herramienta de control y gestión de RRHH que tiene como objetivo determinar el grado de superación personal y profesional de sus colaboradores, de esta manera mejorar continuamente el desempeño organizacional y utilizar adecuadamente el capital humano.

Sin embargo, para (Chiavenato, 2015) infiere que el esfuerzo organizacional en una empresa se observa en la forma en que realizan las políticas estratégicas institucionales, así como en sus parámetros de formación tal cual debe estar en la implementación. En otras palabras, una táctica organizativa repercute en la forma que se implementa, así como la estructura de tareas delegadas en una empresa, en relaciones de poder y competencia.

2.2.2.1. Tipos de desempeño

Para (Stephen & Judge, 2013) manifiesta que hay tres pautas de comportamientos que influye en el desempeño laboral, las cuales son:

Cumplimiento de ocupación

Se entiende como necesidad de cumplir deberes y obligaciones que contribuyan a la creación de productos o servicios a realizar labores gerenciales en la administración, donde la mayoría de los deberes están incluidos en la descripción estándar del trabajo (Stephen & Judge, 2013).

Civismo

Alude a las actividades que influyen en el entorno psicológico de la entidad, por ejemplo, ayudar a otros incluso si no se les pide que lo hagan, el valor de la reciprocidad, así

como apoyar las metas de la organización, respetando a sus colegas, ofreciendo recomendaciones provechosas según Stephen & Judge (2013).

Déficit productivo

Quiere decir que se incorporan actividades que afectan activamente a la empresa. Esto incluye fraudes, hurtos y perjuicio a la propiedad de la empresa. Existen comportamientos de manera agresiva con sus colegas y a menudo está ausente (Stephen & Judge, 2013).

2.2.2.2. Propósitos de la Valoración del desempeño

Según autores, creen que evaluar la efectividad tiene una serie de objetivos; se mencionan el más representante: ayudar a los líderes a tomar decisiones relacionadas con los recursos humanos; detectar la demanda de capacitación y desarrollo; y asegurar que la evaluación del personal de cómo organizar el logro de resultados positivos.

2.2.2.3. Criterios de la evaluación del desempeño

Desenlace de la labor personal

Dado mediante la evaluación se genera lo más principal del medio, entonces debemos tener en consideración el desempeño del colaborador. Es decir, como la medida, desechos propagados y el costo unitario productivo, también, la magnitud amplia de las ventas en el mercado local, la amplificación monetaria del comercio y numerar las cuentas generalizada como recientes según Stephen & Judge (2013).

Hábitos

Decimos que es complicado presumir rendimientos específicos a las actitudes de aquellos en posiciones de consejería o apoyo en situaciones donde la tarea especializada es parte del esfuerzo grupal. El trabajo de un equipo es fácil medir, pero si es complicado determinar la contribución adecuada de cada miembro, la gerencia suele evaluar el comportamiento de los empleados” (Stephen & Judge, 2013).

Rasgos

El compuesto de criterios más simples son los correspondientes a las características personales, por lo cual están poco vinculadas con la productividad empresarial. Entonces se dice que la excelente postura, mostrando franqueza, honradez, ocupación o experiencia puede o no estar asociada con rendimientos óptimos en las tareas (Stephen & Judge, 2013).

2.2.2.4. Como influye la estrategia empresarial en el comportamiento dentro de una organización

Para Chiavenato en unos de sus estudios indica que la estrategia organización tiene mucho que ver en cuanto al comportamiento, donde se describen los siguientes:

- La toma de resoluciones estratégicas define los objetivos de la empresa, tales como su productos o servicios referentes a un mercado meta. Esta táctica se utiliza para definir lo que es importante en una empresa.
- Las resoluciones tácticas afectan y están influenciadas por las interrelaciones de poder dentro de la organización. La táctica organizacional se ocupa de vinculaciones al dominio, gubernativo y disputas entre personas e instituciones corporativas.
- Tomar determinaciones individuales, de grupo o de sistema son interdependientes y determinan conjuntamente la eficacia de la organización.
- Esfuerzo organizativo se plasma en su táctica, así como parámetros de construcción y muestreo, cuyos resultados reflejan como está funcionando la estrategia (Chiavenato, 2015).

2.2.2.5. Dimensiones del Desempeño Organizacional

De acuerdo con (Chiavenato, 2014) manifiesta tres composturas habituales en una empresa, las cuales son:

Eficacia

Este es el nivel de logro; es necesario para las empresas y para la persona misma, porque al mismo tiempo produce los rendimientos óptimos para la sociedad. La clásica, en cambio, nos dice que la eficacia es la evaluación de los resultados obtenidos para ver si las acciones se realizan correctamente. Visto desde otro punto, incluye el logro de las metas utilizando requerimientos utilizables.

Eficiencia

Medida de requerimientos que se han utilizado durante el procedimiento con el fin que la empresa se ponga en marcha y satisfaga necesidades organizativas mismas

Sin embargo, otra opinión, indica que eficiencia es una relación entre lo que se ha logrado y lo que se puede lograr. Es decir, estamos hablando de medidas, instrumentos y procesos específicos, que aseguren un uso óptimo de los requerimientos utilizables de la organización.

Tabla 2

Diferencias entre eficiencia y eficacia.

Eficiencia	Eficacia
• Atención en los medios	• Atención en los resultados
• Hacer las cosas correctamente	• Hacer las cosas correctas
• Resolver problemas	• Alcanzar objetivos
• Cuidar los recursos	• Optimizar la utilización de los recursos
• Cumplir tareas y obligaciones	• Obtener resultados
• Capacitar a los subordinados	• Ser eficaz con los subordinados
• Mantener las máquinas	• Máquina en buen estado
• Presencia en los templos	• Prácticas de los valores religiosos
• Rezar	• Ganar el cielo
• Jugar fútbol como un arte	• Ganar el partido

Nota. La Figura, muestra las diferencias que existen entre la eficiencia y la eficacia. Fuente. (Chiavenato, 2014) Introducción a la Teoría General de la Administración. (p. 116).

2.3. Marco Conceptual

1. **Administrar:** es una competencia destinada a mediatizar y armonizar las áreas estructuradas de las corporaciones. La alta dirección facilita una dirección, planificación, táctica, objetivos y políticas institucionales para toda la empresa o departamentos principales (Daft, 2011)
2. **Control:** esta etapa del proceso de la administración en base a la construcción de estándares de evaluación del desempeño para corregir, prevenir desviaciones y la mejora continua en sus operaciones (Munch, 2014).
3. **Civismo:** es las actividades que contribuyen al entorno psicológico de una organización, por ejemplo, ayudar a otros incluso si no se les pide que lo hagan, apoye las metas de la organización, respete a sus colegas, ofrecer sugerencias constructivas (Stephen & Judge, 2013).
4. **Desempeño organizacional:** (Alles, 2015) indica que la observación del desempeño es una herramienta de control y gestión de RRHH que tiene como objetivo determinar la superación personal y profesional de los empleados, mejorar continuamente el desempeño organizacional y utilizar adecuadamente los recursos humanos.
5. **Desempeño de la tarea:** es la necesidad de cumplir deberes y responsabilidades que contribuyan a la creación de productos o servicios, realizar tareas administrativas. La gran mayoría de los deberes están incluidos en la descripción estándar del trabajo.
6. **Evaluación del desempeño:** es una evaluación total en cuanto al ser humano está haciendo su trabajo y su habilidad de crecimiento a futuro. Cualquier evaluación es un proceso de estimar o examinar el valor, el éxito y las características de un individuo.

7. **Eficacia:** es la dimensión en que se logran resultados óptimos; esto es necesario para las corporaciones y en si para el propio ser humano, ya que al mismo tiempo produce los rendimientos necesarios para la sociedad (Chiavenato, 2014).
8. **Eficiencia:** es una extensión de los recursos que se ha utilizado en el proceso para mantener la empresa en funcionamiento para satisfacer sus propias necesidades (Chiavenato, 2014).
9. **Dirección:** es el cumplimiento de programas en coordinación con su estructura organizacional, a través de una serie de pasos que dirigen los desempeños de un grupo social con la motivación, comunicación asertiva y un buen liderazgo (Munch, 2014).
10. **Estrategias:** la estrategia es el medio para lograr objetivos a largo plazo. Algunas de las estrategias comerciales incluyen propagación geográfica, diversidades, adquisiciones, desarrollo de productos, penetración de mercado, recortes presupuestarios, liquidación de activos y alianzas (Fred, D., 2013).
11. **Organización:** implica desarrollar y definir estructuras, procedimientos, roles y responsabilidades, tales como establecer métodos y aplicar técnicas para simplificar el trabajo (Munch, 2014).
12. **Planificación:** se refiere a la identificación de escenarios futuros y la dirección hacia la que se direcciona la organización, tales como el rendimiento esperado, tácticas, logrando alcanzar reduciendo desvíos.

CAPÍTULO III

HIPOTESIS

3.1. Hipótesis General

La relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.

3.2. Hipótesis Específicas

1. La relación que existe entre el proceso de planificación y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.
2. La relación que existe entre el proceso de organización y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.
3. La relación que existe entre el proceso de dirección y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.

4. La relación que existe entre el proceso de control y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.
5. La relación que existe entre el proceso de planificación y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.
6. La relación que existe entre el proceso de organización y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.
7. La relación que existe entre el proceso de dirección y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.
8. La relación que existe entre el proceso de control y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.

3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

A nivel de este estudio se trabajó con gestión administrativa denominada la primera variable y desempeño laboral denominada segunda variable; y se ha tenido en cuenta las definiciones conceptuales de autores, que es la que más se acerca a la realidad de la organización, sin embargo, la definición operativa se relaciona con la forma en que se desarrolla la operacionalización de variables en el entorno de esta tesis.

3.3.1. Definición conceptual

3.3.1.1. Gestión Administrativa (primera variable)

Un sistema de acciones y labores que se realizan de forma ordenada, las cuales están sirven para determinar de mejor manera las herramientas que existe dentro de una organización,

esto se dado con la única finalidad de lograr las metas y generar máximos resultados (Quiroa, 2020).

3.3.1.2. Desempeño Laboral (segunda variable)

(Chiavenato, 2015) El desempeño de la organización en una empresa se observa en la forma en que realizan las políticas estratégicas institucionales, así como en sus parámetros de formación tal cual debe estar en la implementación. En otras palabras, una táctica organizativa repercute en la forma que se implementa, así como la estructura de tareas delegadas en una empresa, en relaciones de poder y competencia.

3.3.2. Definición operacional

3.3.2.1. Gestión Administrativa (primera variable)

En investigación y desarrollo, bajo gestión administrativa; se examinarán los procesos básicos como planear, organizar, dirigir y controlar para determinar la relación entre ambas variables de investigación de gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad distrital de Perené, año 2021, en la cual se elaboró un cuestionario de 16 preguntas.

3.3.2.2. Desempeño Laboral (segunda variable)

Para el desarrollo del presente estudio, bajo la variable desempeño laboral las dimensiones eficiencia y eficacia se probarán para determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad distrital de Perené, año 2021, se desarrolló un cuestionario de 16 preguntas.

3.3.3. Cuadro de operacionalización de las variables

Tabla 3

Cuadro de operacionalización de la primera variable.

Variable I	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
VI Gestión administrativa	"Es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados" (Quiroa, 2020).	En el desarrollo de la investigación, dentro de la gestión administrativa; se estudiarán los procesos de planificación, organización, dirección y control, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, para ello se elaborará un cuestionario de 16 ítems.	D1 Proceso de planificación	1.1. Formulación de políticas, planes, y agendas para atender los requerimientos.	Cuestionario de encuesta	ESCALA ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				1.2. Vinculación de los programas con el presupuesto participativo de la municipalidad.		
				1.3. Establecimiento de objetivos y metas estratégicas institucionales.		
				1.4. Programación de las actividades entorno a los objetivos estratégicos planteados.		
			D2 Proceso de organización	2.1. División del trabajo en los diferentes departamentos para hacerlos más eficientes.		
				2.2. Organización de las actividades acorde a las necesidades y prioridades de la sociedad.		
				2.3. Coordinación del trabajo, para aumentar la efectividad de los resultados.		
				2.4. Seguimiento y reorganización de las tareas para mejorar los resultados.		
			D3 Proceso de dirección	3.1. Liderazgo directivo en el desarrollo de las actividades y proyectos dl municipio.		
				3.2. Integración constante de los colaboradores en el desarrollo de las actividades y proyectos.		
				3.3. Comunicación efectiva de las actividades que se desarrollan constantemente.		
				3.4. Uso de sistemas de motivación para incrementar la productividad de los colaboradores.		
			D4 Proceso de control	4.1. Verificación de las actividades, acorde a los planificado y presupuestado.		
				4.2. Control de los estándares de desempeño en función a los objetivos estratégicos.		
				4.3. Cumplimiento de las normas y reglas en cada uno de los proyectos ejecutados.		
				4.4. Retroalimenta las actividades y programas para dar solución a las mermas posibles.		

Nota. La tabla, muestra la forma de como se hizo la operacionalización de la primera variable en el presente estudio.

Tabla 4

Cuadro de operacionalización de la segunda variable.

Variable II	Concepto	Concepto operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
V2 Desempeño laboral	(Chiavenato, 2015), nos dice que “el desempeño de la organización refleja su estrategia, tanto en términos de formulación como de aplicación” (473). Dicho de otra manera, la estrategia organizacional influye en la determinación de las tareas de la organización; en las relaciones de poder; y en la eficacia de la organización.	En el desarrollo de la investigación, dentro del desempeño laboral; se estudiarán la eficiencia y la eficacia, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, para ello se elaborará un cuestionario de 16 ítems.	D1 Eficiencia	1.1. Optimización de los recursos para desarrollar los programas y proyectos institucionales. 1.2. Optimización del tiempo en el desarrollo de los programas y proyectos institucionales. 1.3. Atención personalizada y transparente a los usuarios de la sociedad. 1.4. Atención a los requerimientos y prioridades de la sociedad de Perené. 1.5. Comunicación clara de las actividades desarrolladas y resultados alcanzados. 1.6. Manejo ordenado de la información financiera de la municipalidad por cada proyecto. 1.7. Coordinación de las funciones para evitar conflictos dentro de la institución. 1.8. Delegación de las funciones acorde a la capacidad intelectual de cada colaborador.	Cuestionario de encuesta	ESCALA ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			D2 Eficacia	2.1. Cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en la planificación. 2.2. Solución oportuna a los problemas que se presentan en la institución. 2.3. Veracidad en la información que brindan al público en general. 2.4. Optimización de la recaudación financiera en la municipalidad de manera constante. 2.5. Interacción continua con los interesados y beneficiarios de la municipalidad. 2.6. Consistencia técnica en la delegación de las funciones y responsabilidades. 2.7. Gestión institucional orientada al cumplimiento de los compromisos planteados. 2.8. Articulación entre la conducción política y la gerencia institucional.		

Nota. La tabla, muestra la forma de como se hizo la operacionalización de la primera variable en el presente estudio.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

4.1.1. Método general

De acuerdo con (Iglesias, 1981), citado por (Quezada, 2019), conceptualiza que todos los métodos son una secuencia, cronológicamente ordenados en dirección al objeto de estudio. Las demostraciones presuponen un enunciado sobre las normas de las capacidades del ser humano. Con esta aportación, el método general utilizado para desarrollar el trabajo es el método científico, donde se determina la parte de la realidad negativa para buscar soluciones.

4.1.2. Métodos específicos

4.1.2.1. Método hipotético deductivo

Para Bisquerra (1998, p. 62), citado por (Valderrama, 2015) indica que basado en la observación de casos individuales, por razonamiento deductivo, se forma una hipótesis que; luego tratan de confirmarlo empíricamente. Todo el ciclo de inducción, deducción se denomina

inferencia de hipótesis. Tal cual el método de estudio utilizado determinará la contrastación de hipótesis planteados.

4.1.2.2.Método estadístico

Entonces este tipo de método permitirá cuantificar los rendimientos obtenidos, analizarlos e interpretarlos según unos objetivos previamente establecidos. Al validar el uso de un método estadístico, según Valderrama (2015) se enfatiza el concepto de que se trabajará con datos numéricos según este tipo de método y se obtendrá resultados a través de ciertas reglas y operaciones.

4.2. Tipo de Investigación

Se encuadra dentro del escenario del tipo principal de estudio que fue básica. Referente a ello Castro, (2016) infiere que es te tipo de estudio se dedica a buscar nuevos conocimientos, habilidades, y recopilar todo tipo de referencia bibliográfica informativa sobre la realidad objetiva para de alguna manera maximizar el crecimiento científico explorando las normas y leyes.

4.3. Nivel de Investigación

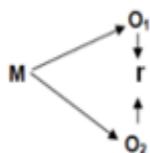
Este nivel es determinado por el estudio de Villegas et al., (2014) aquellos que conceptualizan este nivel correlacional como establecer de aspecto congruente y dialéctica entre las variables de estudio más importantes e identificar variables concurrentes.

4.4. Diseño de la Investigación

Dada el estudio de diseño no experimental transeccional. Para Hernández & Mendoza (2018) aquellos autores que definen que son una serie de investigaciones estudiadas realizados sin ningún tipo de manipulación intencionada de variables, en los que únicamente se observan para su análisis de fenómenos problemáticos en su entorno natural. Asimismo, dicen que los planes transversales son estudios en los que la recogida de datos se hace de forma inmediata.

Figura 1.

Esquema del diseño de la investigación.



Nota. La Figura, muestra la representación gráfica del diseño de la investigación. *Fuente.* Elaboración basada en el nivel de investigación.

Donde:

- M : Muestra.
- O1 : Observación de la primera variable.
- O2 : Observación de la segunda variable.
- r : Relación entre las variables.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Según Hernández & Mendoza (2018) infiere que es un compuesto de todas las instancias que coinciden con el conjunto de circunstancias. Por lo tanto, esas características deben estar claramente definidas para determinar los parámetros de la muestra. Entonces, la población total está conformada por 50 trabajadores (se encuentran gerentes, subgerente y jefes de oficina) de la municipalidad distrital de Perené.

Tabla 5

Población de estudio.

Área	Número de personal
Alcalde	1
Gerencia Municipal	1
Órgano de Control Institucional	1
Oficina de secretaría general	1
- Unidad de Trámite Documentario	1
- Unidad de Archivo Municipal	1
- Unidad de Imagen Institucional	1
Gerencia de Administración y Finanzas	1
- Sub Gerencia de Recursos Humanos	1

Área	Número de personal
- Sub Gerencia de Logística	1
- Sub Gerencia de Tesorería	1
- Sub Gerencia de Control Patrimonial	1
Gerencia de Asesoría Jurídica	1
Gerencia de Planeamiento Presupuesto e inversiones	1
- Sub Gerencia de Presupuesto	1
- Sub Gerencia de Programación Multianual de Inversiones	1
Gerencia de Administración Tributaria	1
- Sub Gerencia de Administración y Control Tributario	1
- Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria	1
- Oficina Desconcentrada de Administración Tributaria de Sangani	1
Gerencia de Estudios y Proyectos de Inversión	1
Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano y Rural	1
- Sub Gerencia de Obras Publicas	1
- Sub Gerencia de Liquidación y Transferencia de Obras Públicas	1
- Sub Gerencia de Mantenimiento de la Red Vial	1
- Sub Gerencia de Saneamiento Físico legal	1
- Sub Gerencia de Planeamiento Control Urbano y Catastro	1
- Oficina Desconcentrada de Planeamiento Control Urbano y Catastro Sangani	1
Gerencia de Servicios Públicos y del Ambiente	1
- Sub Gerencia de Transporte y Seguridad Vial	1
- Sub Gerencia de Gestión Ambiental	1
- Sub Gerencia de Limpieza Pública y Mantenimiento de Áreas Verdes	1
- Oficina Desconcentrada de Servicios Públicos y del Ambiente Sangani	1
Gerencia de Desarrollo Económico	1
- Sub Gerencia de Desarrollo Agropecuario Agroindustrial y Forestal	1
- Sub gerencia de Promoción Empresarial Comercialización y Licencias	1
- Sub Gerencia de Desarrollo Turístico Productivo	1
Gerencia de Promoción Social y Desarrollo Humano	1
- Sub Gerencia De Educación, Cultura Deporte Y Recreación	1
- Sub Gerencia de Programas Sociales	1
- Sub Gerencia de Defensoría Municipal del Niño y Adolescente	1
- Sub Gerencia de Inclusión Social y Comunidades Nativas	1
- Sub Gerencia de Participación Ciudadana	1
Gerencia de Seguridad Ciudadana	1
- Sub Gerencia de Serenazgo	1
- Oficina Desconcentrada de Seguridad Ciudadana Sangani	1
Oficina de Registro de Estado Civil	1
Oficina de Ejecución Coactiva	1
Oficina Técnica Municipal de Saneamiento	1
Unidad de Gestión Municipal de Servicios de Saneamiento	1
TOTAL	50

Nota. El cuadro nos muestra cómo se conforman la población de estudio en la presente investigación.

4.5.2. Muestra censal

Según Ramírez (2010) citado por Arias (2012) afirma es un todo de magnitudes de la población se considera como muestra. Es decir, que para la investigación se utilizaron la suma total de la población, ya que es un conjunto manipulable.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1. Técnica de Recolección de Datos

Tabla 6

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica	Instrumento
- Encuesta.	- Cuestionario de encuesta.
- Revisión documental.	- Ficha de revisión documental.

Nota. La Tabla, nos muestra las técnicas de recolección de datos y sus respectivos instrumentos. Fuente. Elaboración propia.

4.6.2. Confiabilidad y validez del instrumento

4.6.2.1. Confiabilidad del instrumento

De acuerdo con (Hernández & Mendoza, 2018) manifiesta que en cuanto a la confiabilidad del instrumento en medición se entiende al grado en que se aplica repetidamente a la misma persona, ya sea un objeto o muestra se llega a la conclusión de que da los mismos resultados por igual. En cuanto al desarrollo del estudio se utilizó el índice del Alfa de Cronbach:

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento de la primera variable.

Ítems	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
Item1	55,80	62,857	,638	,878
Item2	55,52	65,806	,452	,885
Item3	55,44	62,864	,575	,881
Item4	55,50	67,929	,392	,887
Item5	55,58	66,657	,487	,884
Item6	55,90	62,622	,606	,879
Item7	55,78	62,991	,597	,880
Item8	55,94	66,507	,508	,883
Item9	55,72	64,247	,591	,880
Item10	55,70	65,112	,510	,883
Item11	55,80	61,469	,652	,877
Item12	56,22	62,542	,622	,878
Item13	55,94	63,649	,659	,878
Item14	55,80	65,184	,535	,882
Item15	55,74	66,523	,502	,883
Item16	56,42	64,779	,390	,890

Nota. La Tabla, nos muestra el índice del Alfa de Cronbach por cada uno de los ítems del instrumento de recolección de datos. Fuente. Resultados en SPSS 26.

Tabla 8

Estadística de fiabilidad para el instrumento de la primera variable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	16

Nota. La Tabla, nos muestra el índice del Alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos. *Fuente.* Resultados en SPSS 26.

Tabla 9

Confiabilidad del instrumento de la segunda variable.

Ítems	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
Item1	54.66	74.515	0.503	0.907
Item2	54.50	73.561	0.631	0.902
Item3	54.52	76.132	0.434	0.909
Item4	54.38	75.342	0.619	0.903
Item5	54.26	77.380	0.477	0.907
Item6	54.62	75.873	0.430	0.909
Item7	54.74	70.319	0.711	0.899
Item8	54.52	73.642	0.714	0.900
Item9	54.48	70.867	0.763	0.898
Item10	54.54	73.151	0.599	0.903
Item11	54.48	73.234	0.658	0.902
Item12	54.54	73.968	0.578	0.904
Item13	54.60	72.327	0.666	0.901
Item14	54.48	72.173	0.735	0.899
Item15	54.54	76.539	0.465	0.907
Item16	54.84	75.158	0.499	0.907

Nota. La Tabla, nos muestra el índice del Alfa de Cronbach por cada uno de los ítems del instrumento de recolección de datos. *Fuente.* Resultados en SPSS 26.

Tabla 10

Estadística de fiabilidad para el instrumento de la segunda variable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	16

Nota. La Tabla, nos muestra el índice del Alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos. *Fuente.* Resultados en SPSS 26.

4.6.2.2. Validez del instrumento

Según su estudio de (Hernández & Mendoza, 2018) aquellos nos dicen que el valor es la medida en que un instrumento mide realmente la variable que está tratando de medir. Esto se logra cuando se ha demostrado que la herramienta refleja un juicio impreciso mediante los indicadores empíricos. En cuanto a la ejecución del estudio se usó la validez de expertos.

Tabla 11

Resultado de la validación de los expertos.

Indicadores	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4
1 Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado
2 Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado
3 Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado
4 Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado
Nombres y apellidos		Heysi Santana Gutarra	Jussley Thamara Ortega Medina	Anibal Martínez Inga	Lisbeth Zinthia Reyes Alfaro
Grado académico		Maestra	Maestra	Licenciado	Maestra
Valoración		Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado

Nota. La Tabla, el resultado de la validación a los instrumentos utilizados en la recolección de datos en la presente investigación, esta validación lo realizaron los profesionales considerados como expertos en el tema de investigación.

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

En el presente estudio, los datos obtenidos de diferentes fuentes han sido procesados por diferentes métodos, como el orden y clasificación; Registro manual, Análisis de documentos, Tabulaciones y descripción de gráficos. El procesamiento ha sido mediante el software SPSS 26.

4.8. Aspectos Éticos de la Investigación

Se considera moral al respeto de la práctica profesional, ya que en el desarrollo de este estudio se respetarán las exigencias escritas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Los Andes; los datos de validación del municipio estudiado serán aceptados como fuente primaria y los autores serán correctamente identificados como secundario. Por todas estas razones para evitar daños o faltas, debemos evaluar adecuadamente el plan para evitar errores.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

5.1.1. Resultados de la primera variable.

Para el desarrollo de este acápite se tomó en consideración los datos fidedignos, recolectando datos hechos en las instalaciones de la institución pública en estudio.

5.1.1.1. Dimensión 1: Proceso de planificación

Tabla 12

Resultados descriptivos sobre el proceso de planificación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	16,0	16,0	16,0
Válido Casi siempre	28	56,0	56,0	72,0
Siempre	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. La tabla, muestra la apreciación de los colaboradores, en relación al proceso de planificación que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: Trabajo de campo.

Figura 2

Resultados descriptivos sobre el proceso de planificación.



Nota. La tabla, muestra representación gráfica de la apreciación de los colaboradores, en relación al proceso de planificación que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: Trabajo de campo.

La Tabla 12 y la imagen 2, muestra a 28 colaboradores investigados, donde se evidencia que el 56% de los encuestados según muestra, respondieron casi siempre se formulan políticas vinculados con el presupuesto, y se establecen objetivos y actividades estratégicas para cada labor que se desarrolla en el proceso de planificación; mientras que 14 colaboradores se evidencio que 28% encuestados, estiman que la municipalidad lo hace siempre; finalmente el 8 trabajadores que evidencia un 16%, aprecian que solo a veces la municipalidad cumple con estos requisitos. En consecuencia, se deduce que la mayoría de trabajadores consideran que casi siempre y siempre la Municipalidad distrital de Perené, desarrolla adecuadamente el proceso de planificación, donde se tiene un mejor servicio al cliente en recursos y necesidades comunitarias. Según este desenlace, se encuentra vinculación con los estudios de (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022) en el territorio nacional; y por (Bustamante 2021), en el escenario internacional; quienes dentro de sus estudios hacen referencia del papel que juega el proceso de planificación en la gestión administrativa en municipios.

5.1.1.2. Dimensión 2: Proceso de organización

Tabla 13

Resultados descriptivos sobre proceso de organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	13	26,0	26,0	26,0
Válido Casi siempre	32	64,0	64,0	90,0
Válido Siempre	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. La tabla, muestra la apreciación de los colaboradores, en relación al proceso de organización que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: Trabajo de campo.

Figura 3

Resultados descriptivos sobre proceso de organización.



Nota. La tabla, muestra la representación gráfica de la apreciación de los colaboradores, en relación al proceso de organización que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: Trabajo de campo.

Partiendo según los datos de la tabla 13 y la imagen 3, muestra a 32 colaboradores cuestionados, donde un 64% de los encuestados, respondieron casi siempre se desarrolla una adecuada división del trabajo, una organización de las actividades, así como la coordinación y seguimiento de las mismas; mientras que 13 colaboradores que representan el 26% encuestados, manifiestan que en el municipio algunas veces; finalmente 5 colaboradores que representan el 10%, indican que es constante, la municipalidad cumple con estos requisitos. En

síntesis, se observa una mayoría de trabajadores que consideran que casi siempre y siempre la Municipalidad distrital de Perené, desarrolla adecuadamente el procedimiento de organización, en cuanto al supe de recursos y necesidades comunitarias. Entonces, dentro del contexto tienen vinculo de estudio con las investigaciones de (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), en el escenario internacional; quienes dentro de sus estudios hacen referencia del papel que juega el proceso de organización en la gestión administrativa de municipios.

5.1.1.3. Dimensión 3: Proceso de dirección

Tabla 14

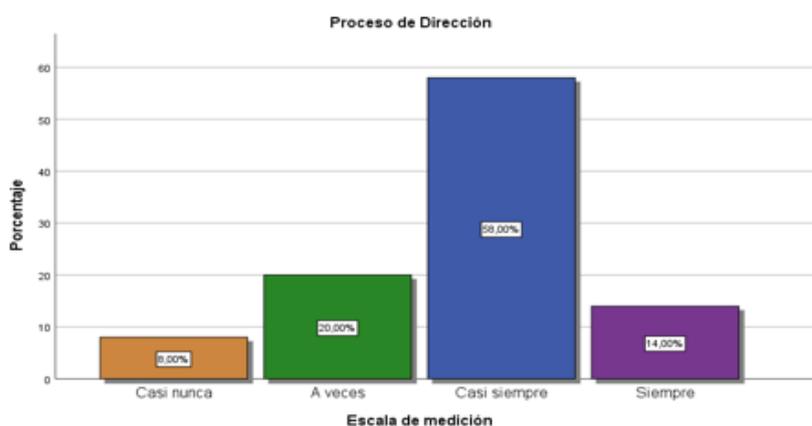
Resultados descriptivos sobre proceso de dirección.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	8,0	8,0	8,0
A veces	10	20,0	20,0	28,0
Válido Casi siempre	29	58,0	58,0	86,0
Siempre	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. La tabla, muestra la apreciación de los colaboradores, en relación al proceso de dirección que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: Trabajo de campo.

Figura 4

Resultados descriptivos sobre proceso de dirección.



Nota. La tabla, muestra la representación gráfica de la apreciación de los colaboradores, en relación al proceso de dirección que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: Trabajo de campo.

Desde la opinión de trabajadores, según Tabla 14 e imagen 4, muestra a 29 trabajadores encuestados, donde un 58% de cuestionados, respondieron casi siempre se desarrolla un liderazgo respectivo, una adecuada comunicación, y un buen programa de motivación; mientras que 10 colaboradores que representan el 20% de encuestados, manifiestan que el municipio algunas veces ; sin embargo, 7 colaboradores, que representan el 14% de encuestados, contestaron siempre; por último 4 trabajadores donde es un 8%, afirman que casi nunca, la municipalidad cumple con estos requisitos. Finalmente, se observa que la mayoría de trabajadores consideran que casi siempre y siempre la Municipalidad distrital de Perené, desarrolla adecuadamente el procedimiento organizativo, con el fin de velar de recursos y necesidades de la sociedad.

Concluyendo, se analiza la vinculación entre los estudios de (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), en el escenario internacional; quienes dentro de sus estudios hacen referencia del papel que juega el proceso de dirección en la gestión administrativa de entidades públicas.

5.1.1.4. Dimensión 4: Proceso de control

Tabla 15

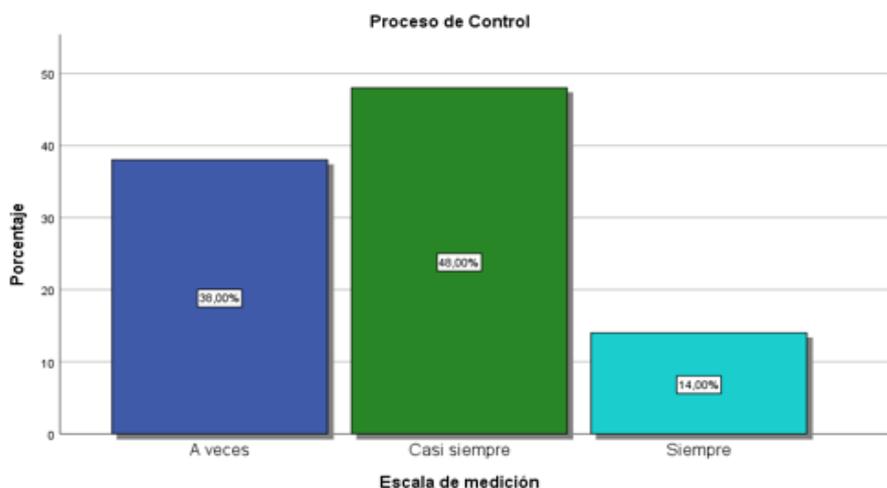
Resultados descriptivos sobre proceso de control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	19	38,0	38,0	38,0
Válido Casi siempre	24	48,0	48,0	86,0
Siempre	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. La tabla, muestra la apreciación de los colaboradores, en relación al proceso de desarrolla en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: Trabajo de campo.

Figura 5

Resultados descriptivos sobre proceso de control.



Nota. La tabla, muestra la representación gráfica de la apreciación de los colaboradores, en relación al proceso de control que se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: Trabajo de campo.

En vista, en la tabla 15 y imagen 5, muestra a 24 trabajadores encuestados, los cuales son 48% encuestados, respondieron casi siempre se verifican las actividades, se controlan los estándares, normas y reglas, y se realizan una retroalimentación de las actividades; mientras que 19 colaboradores que representan el 38% encuestados, juzgan sobre la municipalidad que a veces controlan las actividades; finalmente, 7 trabajadores, donde son un 14% de encuestados, contestaron que siempre la municipalidad cumple con estos requisitos. En síntesis, se observa que una mayoría de trabajadores consideran que casi siempre y siempre la Municipalidad distrital de Perené, desarrolla adecuadamente el procedimiento de organización, en beneficios de velar por recursos y necesidades comunitarias. Finalmente, toda esta investigación se vincula con los estudios de (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), en el escenario internacional; quienes dentro de sus estudios hacen referencia del papel que juega el proceso de control en la gestión administrativa de las instituciones públicas.

5.1.1.5. Percepción de la variable Gestión Administrativa

Tabla 16

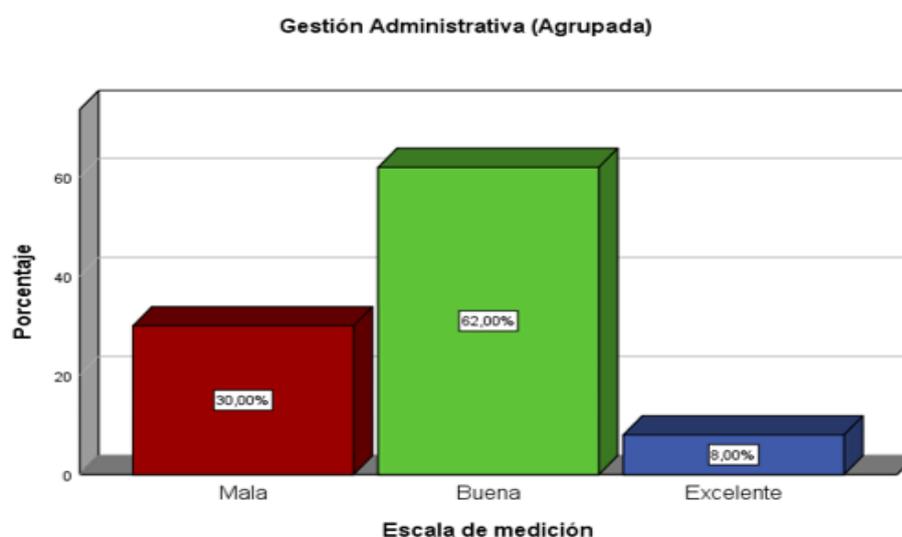
Resultados descriptivos agrupados de la primera variable.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	15	30,0	30,0	30,0
Válido Buena	31	62,0	62,0	92,0
Excelente	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. La tabla, muestra la apreciación de los colaboradores, en relación a la variable Gestión Administrativa, en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: Trabajo de campo.

Figura 6

Resultados descriptivos agrupados de la primera variable.



Nota. La tabla, muestra la representación gráfica de la apreciación de los colaboradores, en relación a la variable Gestión Administrativa, en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: Trabajo de campo.

En definitiva, mencionando desde el punto de vista de los colaboradores preguntados, se evidencia en la tabla 16 e imagen 6, encontramos a 31 trabajadores, quienes son un 62% de encuestados, que manifiestan buena la gestión administrativa desarrollada en la Municipalidad Distrital de Perené; mientras que 15 colaboradores, o sea, el 30% la consideran mala, por

diversos motivos encontrados entre ellos, la burocracia en el proceso de gestión; de igual manera observamos a 4 trabajadores quienes son un 8%, los cuales indican al proceso administrativo de manera excelente.

Como se puede inferir, observamos que la gran totalidad de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Perené se encuentran de acuerdo con la gestión administrativa y la consideran como buena, lo que nos quiere decir, que en su mayoría está de acuerdo con la planeación, organizar, dirigir y controlar lo que está en marcha desarrollando el trabajo cotidiano.

En virtud de los resultados, la vinculación es evidente con los estudios de ((Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), en opiniones internacionales; aquellos estudios donde manifiestan la potencialidad de la gestión administrativa en el desarrollo de las actividades en las municipalidades.

5.1.1.6.Revisión documentaria de la Gestión Administrativa

Tal como indica la evaluación de los documentos que se utilizan en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Perené, durante el periodo 2021, se resume en los siguientes indicadores:

Tabla 17

Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Perene.

PROCESO	DOCUMENTOS	VALUACIÓN		
		Mala	Aceptable	Buena
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Marco Estratégico Institucional: <ul style="list-style-type: none"> - Plan de Desarrollo Concertado (PDC). - Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM). - Presupuesto Participativo (PP). 		X	
	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Operativo Institucional (POI). 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento de Organización y funciones (ROF). • Cuadro de Asignación de Personal (CAP). • Cuadro de Puestos de las entidades (CPE). • Manual de Organización y Funciones (MOF). • Manual de Perfiles de Puestos (MPP). • Manual de Procedimientos (MAPRO). • Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA). • Directivas Internas. 	X		
	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de los planes y programas. • Cumplimiento de los objetivos y la metas. 		X	
Control	<ul style="list-style-type: none"> • Control previo. • Control simultáneo. • Control Posterior. 		X	

Nota. La Tabla, muestra, los diferentes documentos que se vienen utilizando en la gestión administrativa de la Municipalidad. *Fuente.* Ficha de revisión documental.

Tal como se observa en la tabla 17, como resultado de las visitas desarrolladas a la Municipalidad Distrital de Perené, se pudo encontrar los siguientes documentos que sustenta la gestión administrativa, pero, en el procedimiento de planeación, está claro que el uso del PDC, PESEM, PP, PEI y POI, es deficiente, porque muchos de los mismos solo están como archivos de formalidad y no le dan uso adecuado; mientras que, en el proceso de organización,

se encontró una desorganización y falta de compromiso por muchos de los colaboradores; así mismo el proceso de dirección y control son considerados como aceptable, porque no se cumplieron a cabalidad los programas y proyectos programados para dicho periodo de análisis, además de ello los objetivos no se cumplieron en su totalidad.

5.1.2. Resultados descriptivos de la segunda variable.

5.1.2.1. Dimensión 1: Eficiencia

Tabla 18

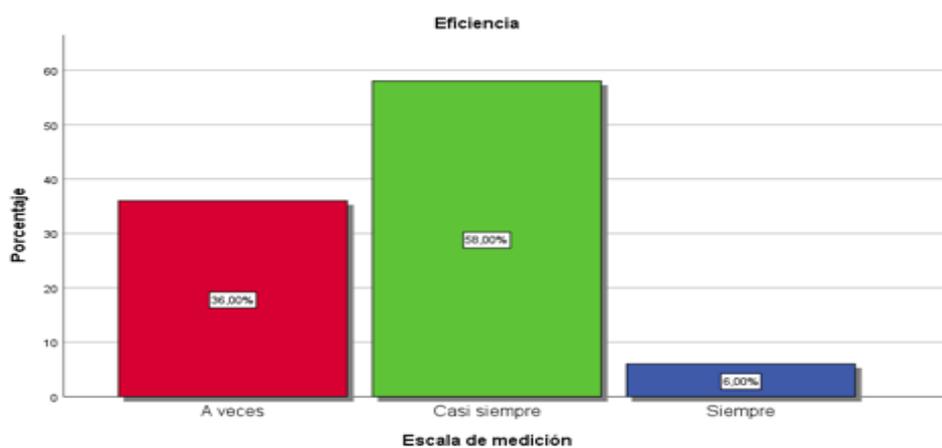
Resultados descriptivos sobre la eficiencia en el desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	18	36,0	36,0	36,0
Casi siempre	29	58,0	58,0	94,0
Siempre	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. La tabla, muestra la apreciación de los colaboradores, en relación a la eficiencia en el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: trabajo de campo.

Figura 7

Resultados descriptivos sobre la eficiencia en el desempeño laboral.



Nota. La tabla, muestra representación gráfica de la apreciación de los colaboradores, en relación a la eficiencia en el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: trabajo de campo.

Dentro de este marco en la tabla 18 e imagen 7, 29 colaboradores preguntados, los cuales son un 58% encuestados, respondieron que casi siempre se optimizan los recursos, el tiempo y los costos, así como se desarrollan una atención personalizada a los requerimientos, existe una coordinación de los trabajos, y se delegan las funciones, con la finalidad de generar eficiencia en los trabajos; mientras que 18 colaboradores que representan el 36% de encuestados, indican que el municipio a veces muestra eficiencia; finalmente, 3 trabajadores, que son un 6% de encuestados, contestaron que siempre existe eficacia en el cumplimiento de sus funciones. En definitiva, se evidencia que una mayor parte de trabajadores consideran que casi siempre y siempre la Municipalidad distrital de Perené, actúan con eficiencia, para atender los requerimientos y necesidades de la población. Atendiendo a estas consideraciones, se indica la vinculación constante entre los estudios de los autores tales como (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), en opiniones internacionales; autores que en sus investigaciones indican la eficiencia como un factor de la productividad en el desempeño laboral.

5.1.2.2. Dimensión 2: Eficacia

Tabla 19

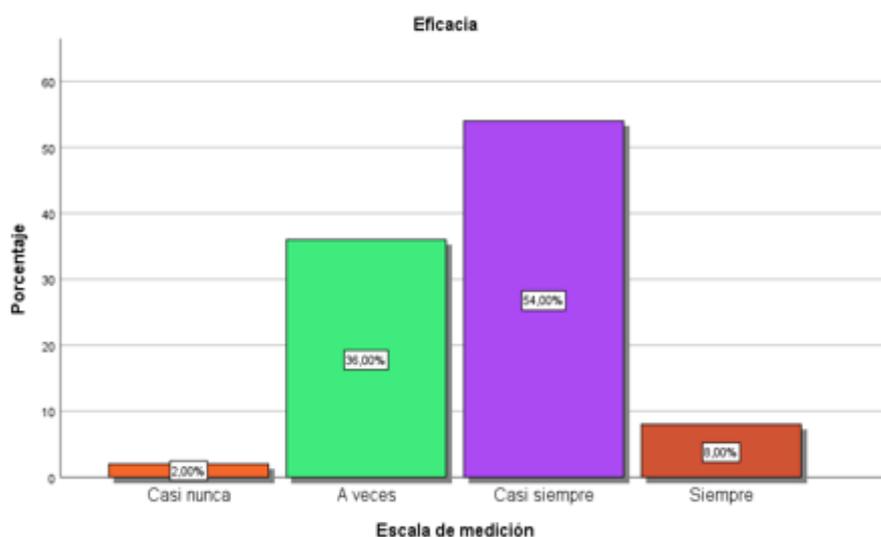
Resultados descriptivos sobre la eficacia en el desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
A veces	18	36,0	36,0	38,0
Válido Casi siempre	27	54,0	54,0	92,0
Siempre	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. La tabla, muestra la apreciación de los colaboradores, en relación a la eficacia en el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: trabajo de campo.

Figura 8

Resultados descriptivos sobre la eficacia en el desempeño laboral.



Nota. La tabla, muestra la representación gráfica de la apreciación de los colaboradores, en relación a la eficacia en el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: trabajo de campo.

Cabe destacar en la tabla 19 e imagen 8, encontramos a 27 trabajadores encuestados, los cuales son un 54% de encuestados, respondieron que casi siempre se cumplen con los objetivos y metas propuestos, se brinda solución oportuna a los problemas, se optimiza las recaudaciones, existe una conducción política e institucional; mientras que 18 colaboradores que representan el 36% de encuestados, infieren que el municipio a veces muestra eficacia; de igual manera, observamos a 4 trabajadores que son el 8%, aquellos indican que siempre hay eficacia, finalmente, 1 trabajador, quien es un 2% de encuestados, responde que casi nunca son eficaces en el desarrollo de actividades. Sintetizando, se observa la gran parte total de trabajadores consideran que casi siempre y siempre la Municipalidad distrital de Perené, actúan con eficacia, para atender los requerimientos y necesidades de la población. En última instancia, en vista al resultado se analiza vinculación con estudios de autores como (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), opiniones internacionales; aquellos mediante las

investigaciones dan un valor a la eficacia como un factor de la productividad en el desempeño laboral.

5.1.2.3. Percepción de la variable desempeño laboral

Tabla 20

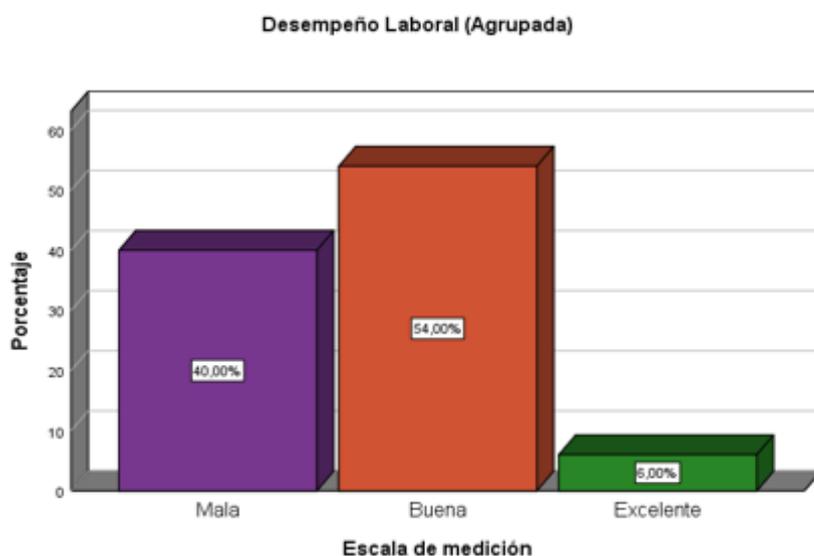
Resultados descriptivos agrupados de la segunda variable.

Desempeño Laboral (Agrupada)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	20	40,0	40,0	40,0
Válido Buena	27	54,0	54,0	94,0
Excelente	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. La tabla, muestra la apreciación de los colaboradores, en relación a la variable Desempeño Laboral, en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: Trabajo de campo.

Figura 9

Resultados descriptivos agrupados de la segunda variable.



Nota. La tabla, muestra la representación gráfica de la apreciación de los colaboradores, en relación a la variable Desempeño Laboral, en la Municipalidad Distrital de Perené. Fuente: Trabajo de campo.

Para simplificar, mediante el panorama de los colaboradores preguntados, muestra la tabla 20 e imagen 9, encontramos a 27 trabajadores, quienes son un 54% encuestados,

manifiestan como buena el esfuerzo empresarial en la Municipalidad Distrital de Perené; mientras que 20 colaboradores, o sea, el 40% la consideran mala, por diversos motivos encontrados entre ellos, la burocracia en el proceso de gestión; de igual manera observamos a 3 colaboradores que representan el 6%, que consideran excelente el desempeño laboral. En resumidas cuentas, se evidencia que un porcentaje mayor de la Municipalidad Distrital de Perené se encuentran de acuerdo con el desempeño laboral y la consideran como buena, lo que nos quiere decir, que en su mayoría está de acuerdo con la eficiencia y la eficacia que se viene desarrollando en el trabajo cotidiano. En virtud de los resultados, se analiza que existe vinculación con sus estudios hecho por los siguientes autores como (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), opiniones internacionales; donde destacan en su investigación que la eficiencia y la eficacia como factores de productividad en el desempeño laboral.

5.1.2.4.Revisión documentaria del desempeño laboral

Tal como indica la evaluación de los documentos que se utilizan en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perené, año 2021, se resume en los siguientes indicadores:

Tabla 21

Evaluación del desempeño laboral.

Área	Evaluación del desempeño		
	Bajo	Medio	Alto
Gerencia Municipal		x	
Órgano de Control Institucional			x
Procuraduría Pública Municipal		x	
Gerencia Municipal			x
Oficina de secretaría general		x	
Gerencia de Administración y Finanzas		x	
Gerencia de Asesoría Jurídica		x	

Área	Evaluación del desempeño		
	Bajo	Medio	Alto
Gerencia de Planeamiento Presupuesto e inversiones		x	
Gerencia de Administración Tributaria			x
Gerencia de Estudios y Proyectos de Inversión	x		
Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano y Rural		x	
Gerencia de Servicios Públicos y del Ambiente	x		
Gerencia de Desarrollo Económico		x	
Gerencia de Promoción Social y Desarrollo Humano		x	
Gerencia de Seguridad Ciudadana	x		
Oficina de Defensa Civil y Gestión del Riesgo de Desastre		x	
Oficina de Ejecución Coactiva			x
Oficina Técnica Municipal de Saneamiento	x		
Unidad de Policía Municipal		x	
Unidad de Gestión Municipal de Servicios de Saneamiento		x	

Nota. La tabla, el resultado de la evaluación del desempeño de las diferentes áreas en la Municipalidad Distrital de Perené, durante el periodo 2021. Fuente: Informe de gestión anual 2021.

5.2. Contratación de la hipótesis

Previamente, utilizamos el estadígrafo Rho de Spearman, ya que fue de nivel correlacional, con escala ordinal; entonces, se llegó a usar la tabla de correlación dicha por Hernández & Mendoza (2018).

Tabla 22

Coefficiente de correlación.

Tipo de relación (r)	Rango	Relación	Significancia
r es 1 Relación directa (positiva)	(+0.10 a +0.24)	Correlación positiva muy débil	Significativa (valor p < 0.0)
	(+0.25 a +0.49)	Correlación positiva débil	
	(+0.50 a +0.74)	Correlación positiva media	
	(+0.75 a +0.89)	Correlación positiva fuerte	
	(+0.90 a +0.99)	Correlación positiva muy fuerte	
	(+1)	Correlación positiva perfecta	Altamente significativa (valor p < 0.01)
r es 1 Relación inversa (negativa)	(-0.10 a -0.24)	Correlación negativa muy débil	No significativa (valor p > 0.05)
	(-0.25 a -0.49)	Correlación negativa débil	
	(-0.50 a -0.74)	Correlación negativa media	
	(-0.75 a -0.89)	Correlación negativa fuerte	
	(-0.90 a -0.99)	Correlación negativa muy fuerte	
	(-1)	Correlación negativa perfecta	

Nota. La tabla, muestra los índices de correlación, y el nivel de significancia de los resultados. Fuente: Elaboración de los tesisistas, basada en (Hernández & Mendoza, 2018), p. 346.

5.2.1. Contrastación de la hipótesis general

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Alternativa (H_1)

La relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

Hipótesis Nula (H_0)

La relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, no es positiva y ni significativa.

$H_0: r_{xy} = 0$ (No existe relación)

2. Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0 ;
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0

3. Prueba de hipótesis

Tabla 23

Correlación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral.

			Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,847
	Administrativa	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,847	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. La Tabla muestra el coeficiente que demuestra la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Fuente: SPSS 26.

4. Conclusión final

De las evidencias anteriores, en la tabla 23, a través de la correlación de Rho Spearman manifiesta que si hay una vinculación afirmativa firme y elocuente entre ambas variables del presente estudio; avalado mediante un $(r = 0.847; \text{ de valor } (0.000))$; por esta razón rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

5.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Alterna (H_1)

La relación que existe entre el proceso de planificación y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

Hipótesis Nula (H_0)

La relación que existe entre el proceso de planificación y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, no es positiva y ni significativa.

$H_0: r_{xy} = 0$ (No existe relación)

2. Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de $(\alpha = 0.05)$.

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0

3. Prueba de hipótesis

Tabla 24

Correlación entre el proceso de planificación y la eficiencia.

			Proceso de planificación	Eficiencia
Rho de Spearman	Proceso de planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,587**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,587**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. La Tabla muestra el coeficiente que demuestra la relación que existe entre el proceso de planificación y la eficiencia laboral. Fuente: SPSS 26.

4. Conclusión final

Ciertamente en la tabla 24, a través de la correlación de Rho Spearman manifiesta la vinculación afirmativa firme y elocuente en el proceso de planificación y la eficiencia; respaldado por un ($r = 0.587^{**}$; y un p valor de 0.000); motivo por el cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

5.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Alterna (H₁)

La relación que existe entre el proceso de organización y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.

H₁: $r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

Hipótesis Nula (H₀)

La relación que existe entre el proceso de organización y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, no es positiva y ni significativa.

H₀: $r_{xy} = 0$ (No existe relación)

2. Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0

3. Prueba de hipótesis

Tabla 25

Correlación entre el proceso de organización y la eficiencia.

		Proceso de organización		
			Proceso de organización	Eficiencia
Rho de Spearman	Proceso de organización	Coefficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. La Tabla muestra el coeficiente que demuestra la relación que existe entre el proceso de organización y la eficiencia laboral. Fuente: SPSS 26.

4. Conclusión final

Tal como nos muestra en el tablero 25, donde se evidencia mediante la correlación Rho de Spearman afirma que hay afirmativa firme y elocuente, entre el proceso de organización y la eficiencia; respaldado por un ($r = 0.522^{**}$; y un p valor de 0.000); motivo por el cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

5.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Alterna (H₁)

La relación que existe entre el proceso de dirección y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.

H₁: $r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

Hipótesis Nula (H₀)

La relación que existe entre el proceso de dirección y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, no es positiva y ni significativa.

H₀: $r_{xy} = 0$ (No existe relación)

2. Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H₀
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H₀

3. Prueba de hipótesis

Tabla 26

Correlación entre el proceso de dirección y la eficiencia.

		Proceso de dirección		
			Proceso de dirección	Eficiencia
Rho de Spearman	Proceso de dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

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

Nota. La Tabla muestra el coeficiente que demuestra la relación que existe entre el proceso de dirección y la eficiencia laboral. Fuente: SPSS 26.

4. Conclusión final

Podemos observar en el tablero 26, mediante la correlación Rho de Spearman donde manifiesta que hay vinculación afirmativa frágil y elocuente, en dimensiones de procedimiento para dirigir y eficiencia; respaldado por un ($r = 0.481^{**}$; y un p valor de 0.002); razón a realizar la siguiente acción en la cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

5.2.5. Contratación de la hipótesis específica 4

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Alterna (H_1)

La relación que existe entre el proceso de control y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

Hipótesis Nula (H_0)

La relación que existe entre el proceso de control y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, no es positiva y ni significativa.

$H_0: r_{xy} = 0$ (No existe relación)

2. Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0

3. Prueba de hipótesis

Tabla 27

Correlación entre el proceso de control y la eficiencia.

		Proceso de control		
			Proceso de control	Eficiencia
Rho de Spearman	Proceso de control	Coefficiente de correlación	1,000	,386**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	50	50
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,386**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	50	50

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

Nota. La Tabla muestra el coeficiente que demuestra la relación que existe entre el proceso de control y la eficiencia laboral. Fuente: SPSS 26.

4. Conclusión final

En representación del tablero 27, a través de correlación Rho de Spearman manifiesta que, si hay vinculación afirmativa frágil y elocuente, en procedimiento de controlar y eficiencia; respaldado por un ($r = 0.386^{**}$; y un p valor de 0.006); motivo por el cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

5.2.6. Contrastación de la hipótesis específica 5

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Alterna (H_1)

La relación que existe entre el proceso de planificación y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

Hipótesis Nula (H_0)

La relación que existe entre el proceso de planificación y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, no es positiva y ni significativa.

$H_0: r_{xy} = 0$ (No existe relación)

2. Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0

3. Prueba de hipótesis

Tabla 28

Correlación entre el proceso de planificación y la eficacia.

			Proceso de planificación	Eficacia
Rho de Spearman	Proceso de planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	Eficacia	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Nota. La Tabla muestra el coeficiente que demuestra la relación que existe entre el proceso de planificación y la eficacia laboral. Fuente: SPSS 26.

4. Conclusión final

Evidentemente en el tablero 28, a través de correlación Rho de Spearman manifiesta el nexo afirmativo frágil y elocuente, en procedimiento de planeación y eficacia; respaldado por un ($r = 0.442^{**}$; y un p valor de 0.001); razón que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

5.2.7. Contrastación de la hipótesis específica 6

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Alterna (H_1)

La relación que existe entre el proceso de organización y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

Hipótesis Nula (H_0)

La relación que existe entre el proceso de organización y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, no es positiva y ni significativa.

$H_0: r_{xy} = 0$ (No existe relación)

2. Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0

3. Prueba de hipótesis

Tabla 29

Correlación entre el proceso de organización y la eficacia.

		Proceso de organización		Eficiencia
Rho de Spearman	Proceso de organización	Coefficiente de correlación	1,000	,449**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Nota. La Tabla muestra el coeficiente que demuestra la relación que existe entre el proceso de organización y la eficacia laboral. Fuente: SPSS 26.

4. Conclusión final

Visto en el tablero 29, mediante la correlación Rho de Spearman manifiesta el nexo afirmativo frágil y elocuente, en procedimiento de organizar y eficacia; respaldado por un ($r = 0.449^{**}$; y un p valor de 0.001); razón que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

5.2.8. Contrastación de la hipótesis específica 7

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Alternativa (H₁)

La relación que existe entre el proceso de dirección y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.

H₁: $r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

Hipótesis Nula (H₀)

La relación que existe entre el proceso de dirección y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, no es positiva y ni significativa.

H₀: $r_{xy} = 0$ (No existe relación)

2. Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H₀
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H₀

3. Prueba de hipótesis

Tabla 30

Correlación entre el proceso de dirección y la eficacia.

		Proceso de dirección		Eficacia
Rho de Spearman	Proceso de dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. La Tabla muestra el coeficiente que demuestra la relación que existe entre el proceso de dirección y la eficacia laboral. Fuente: SPSS 26.

4. Conclusión final

Sirva esta ilustración del tablero 30, a través de la correlación de Rho de Spearman donde manifiesta que hay un nexo afirmativa firme y elocuente, en procedimiento de dirigir y eficacia; respaldado por un ($r = 0.753^{**}$; y un p valor de 0.000); a razón que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

5.2.9. Contratación de la hipótesis específica 8

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis Alterna (H_1)

La relación que existe entre el proceso de control y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (Existe relación)

Hipótesis Nula (H_0)

La relación que existe entre el proceso de control y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, no es positiva y ni significativa.

$H_0: r_{xy} = 0$ (No existe relación)

2. Determinación del nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Si $p > \alpha$: Se acepta la H_0
- Si $p \leq \alpha$: Se rechaza la H_0

3. Prueba de hipótesis

Tabla 31

Correlación entre el proceso de control y la eficacia.

			Proceso de control	Eficacia
Rho de Spearman	Proceso de control	Coefficiente de correlación	1,000	,325**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,325**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

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

Nota. La Tabla muestra el coeficiente que demuestra la relación que existe entre el proceso de control y la eficacia laboral. Fuente: SPSS 26.

4. Conclusión final

Observando el tablero de ilustración 31, a través de la correlación Rho de Spearman donde manifiesta que hay un nexo afirmativa frágil y elocuente, en procedimiento de controlar y eficacia; respaldado por un ($r = 0.325^{**}$; y un p valor de 0.002); a razón que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Discusión sobre el objetivo general

Tal como se puede ver en los resultados, al precisar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, periodo 2021; el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa firme y elocuente, en gestión administrativa y el desempeño laboral; avalado en ($r = 0.847$; con valor 0.000). Entre tanto, lo mencionado rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna, como consecuencia. Respecto a líneas anteriores, guarda relación con los resultados alcanzados por (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), en opiniones internacionales; aquellos que en su investigación destacan vinculo en la gestión administrativa y el desempeño laboral. Avalado, mediante teoría, opina (Quiroa, 2020), quien nos dice que la gestión administrativa Un sistema de acciones y labores que se realizan de forma ordenada, las cuales están sirven para determinar de mejor manera las herramientas que existe dentro de una organización, esto se dado en busca del logro de metas y generar máximos rendimientos. Por otro lado, (Chiavenato, 2015), El desempeño de la organización en una empresa se observa en la forma en que realizan las políticas estratégicas institucionales, así como en sus parámetros de formación tal cual debe estar en la implementación. En otras palabras, una táctica organizativa repercute en la forma que se implementa, así como la estructura de tareas delegadas en una empresa, en relaciones de poder y competencia., se mejorará significativamente el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Perené.

Discusión sobre el objetivo específico 1

Por otro lado, al definir la relación que existe entre el proceso de planificación y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021; el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación

afirmativa firme y elocuente, en procedimiento de planificación y eficiencia; avalado en ($r = 0.587^{**}$; con valor 0.000). Entre tanto, lo mencionado rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna. En virtud de los resultados, guarda relación con los resultados alcanzados por (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), en opiniones internacionales; aquellos autores que sobresalen en afirmaciones positivas sobre el nexo del procedimiento de planificación y eficiencia en el desempeño laboral. Como respaldo, teóricamente, se resalta a (Bueno, Ramos, & Berrelleza, 2018) quien nos dice que la planificación es el proceso de planeación es la identificación de los contextos futuros y la dirección a la que se direcciona la entidad, así como los rendimientos esperados a alcanzar para reducir los riesgos y determinar una estrategia de esta manera poder llevar a cabo la filosofía de la empresa como mucha posibilidad de éxito. Por otro lado, (Chiavenato, 2015), hace mención que la eficiencia Este es el nivel de logro; es necesario para las empresas y para la persona misma, porque al mismo tiempo produce los rendimientos óptimos para la sociedad. La clásica, en cambio, nos dice que la eficacia es la evaluación de los resultados obtenidos para ver si las acciones se realizar correctamente. Visto desde otro punto, incluye la consecución de propósitos utilizando recursos disponibles en las empresas. Sin embargo, respecto a líneas anteriores y al análisis efectivo de datos relevantes, consideramos que, si se mejora el proceso de planificación, se mejorará significativamente la eficiencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Perené.

Discusión sobre el objetivo específico 2

De igual manera al identificar la relación que existe entre el proceso de organización y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021; el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa media y elocuente, entre el proceso de organización y la eficiencia; avalado en ($r = 0.522^{**}$; con valor 0.000). Entre tanto, lo mencionado rechazamos la hipótesis nula y

aceptamos la alterna. Atendiendo a estas consideraciones, guarda relación con los resultados alcanzados por (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), en opiniones internacionales; aquellos autores en sus opiniones destacan nexos en el proceso de organización y la eficiencia en el desempeño laboral. Como respaldo, teóricamente, se resalta a (Bueno, Ramos, & Berrelleza, 2018) aquellos autores que opinan de manera positiva el nexo del proceso de organización es la gestión de procesos es una etapa que forma el direccionamiento de la empresa enfocada en la implementación y ejecución de planes basados en una organización óptima ya desarrollada. Por otro lado, (Chiavenato, 2015), hace mención que eficiencia “significa una medición de requerimientos que se han utilizado durante la puesta en marcha de una empresa mientras esta se estructura y pueda satisfacerse a sí misma.”. en consecuencia, en líneas anteriormente explicadas y analizando los datos relevantes, consideramos que, si se mejora el proceso de organización, se mejorará significativamente la eficiencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Perené.

Discusión sobre el objetivo específico 3

En cuanto, al analizar la relación que existe entre el proceso de dirección y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021; el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa frágil y elocuente, en procedimiento de dirigir y eficiencia; avalado en ($r = 0.481^{**}$; con un valor 0.002). Entre tanto, a lo indicado rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna. Atendiendo a estas consideraciones, guarda relación con los resultados alcanzados (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), en opiniones internacionales; aquellos autores en sus opiniones destacan nexos en el proceso de dirección y la eficiencia en el desempeño laboral. Como respaldo, teóricamente, se resalta a (Bueno, Ramos, & Berrelleza, 2018) quien nos dice

que el proceso de dirección “es la gestión de procesos es una etapa que forma el direccionamiento de la empresa enfocada en la implementación y ejecución de planes basados en una organización óptima ya desarrollada”. Por otro lado, (Chiavenato, 2015), hace mención que eficiencia “significa una medición de requerimientos que se han utilizado durante la puesta en marcha de una empresa mientras esta se estructura y pueda satisfacerse a sí misma”. En consecuencia, en líneas anteriormente explicadas y analizando los datos relevantes, consideramos que, si se mejora el proceso de dirección, se mejorará significativamente la eficiencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Perené.

Discusión sobre el objetivo específico 4

Recapitulado según objetivo 4 al describir la relación que existe entre el proceso de control y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021; el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa frágil y elocuente, en proceso de control y la eficiencia; avalo en ($r = 0.386^{**}$; con valor 0.006). Entre tanto, a lo indicado rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna. Atendiendo a estas consideraciones, guarda relación con los resultados alcanzados por (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), en opiniones internacionales; aquellos autores en sus opiniones destacan el nexo en el proceso de control y la eficiencia en el desempeño laboral. Como respaldo, teóricamente, se resalta a (Bueno, Ramos, & Berrelleza, 2018) quien nos dice que el procedimiento de control “es una guía controlada que debe centrarse en la evaluación y ejecución de cada actividad emprendida con el fin de la consecución de propósitos planificados, con otros términos, se centra en acciones realizadas de acuerdo con los objetivos institucionales diseñadas.”. Por otro lado, (Chiavenato, 2015), hace mención que eficiencia “significa una medición de requerimientos que se han utilizado durante la puesta en marcha de una empresa mientras esta se estructura y pueda satisfacerse a sí misma”. En consecuencia, en líneas

anteriormente explicadas y analizando los datos relevantes, consideramos que, si se mejora el proceso de control, se mejorará significativamente la eficiencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Perené.

Discusión sobre el objetivo específico 5

Aunado a la situación, al precisar la relación que existe entre el proceso de planificación y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021 el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa frágil y elocuente, en proceso de planificación y la eficacia; avalado en ($r = 0.442^{**}$; con valor 0.001). Entre tanto, a lo indicado rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna. Atendiendo a estas consideraciones, guarda relación con los resultados alcanzados por (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), en opiniones internacionales; aquellos autores en sus opiniones destacan nexo en el proceso de planificación y la eficacia en el desempeño laboral. Como respaldo, teóricamente, se resalta a (Bueno, Ramos, & Berrelleza, 2018) quien nos dice que la planificación “el proceso de planeación es la identificación de los contextos futuros y la dirección a la que se direcciona la entidad, así como los rendimientos esperados a alcanzar para reducir los riesgos y determinar una estrategia de esta manera poder llevar a cabo la filosofía de la empresa como mucha posibilidad de éxito”. Por otro lado, (Chiavenato, 2015), hace mención que la eficacia “Este es el nivel de logro; es necesario para las empresas y para la persona misma, porque al mismo tiempo produce los rendimientos óptimos para la sociedad. La clásica, en cambio, nos dice que la eficacia es la evaluación de los resultados obtenidos para ver si las acciones se realizar correctamente. Visto desde otro punto, incluye la consecución de propósitos utilizando recursos disponibles de las corporaciones.” En consecuencia, en líneas anteriormente explicadas y analizando los datos relevantes, consideramos que, si se mejora el

proceso de planificación, se mejorará significativamente la eficacia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Perené.

Discusión sobre el objetivo específico 6

Por otra parte, al establecer la relación que existe entre el proceso de organización y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021; el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa frágil y elocuente, en proceso de organización y la eficacia; avalado en ($r = 0.449^{**}$; con valor 0.001). Entre tanto, a lo indicado rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna. Atendiendo a estas consideraciones, guarda relación con los resultados alcanzados por (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), en opiniones internacionales; aquellos autores en sus opiniones destacan nexo en el proceso de organización y la eficacia en el desempeño laboral. Como respaldo, teóricamente, se resalta a (Bueno, Ramos, & Berrelleza, 2018) quien nos dice que procedimiento de organización es “es el objeto de garantizar que todas las labores y recursos se compaginen y usen de manera sencilla y manejable para el capital humano que laboran en la empresa, así una buena atención que sea reflejada en la satisfacción de los consumidores”. Por otro lado, (Chiavenato, 2015), hace mención que la eficacia “Este es el nivel de logro; es necesario para las empresas y para la persona misma, porque al mismo tiempo produce los rendimientos óptimos para la sociedad. La clásica, en cambio, nos dice que la eficacia es la evaluación de los resultados obtenidos para ver si las acciones se realizar correctamente. Visto desde otro punto, incluye la consecución de propósitos utilizando recursos disponibles en las corporaciones.” En consecuencia, en líneas anteriormente explicadas y analizando los datos relevantes, consideramos que, si se mejora el proceso de organización, se mejorará significativamente la eficacia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Perené.

Discusión sobre el objetivo específico 7

Así mismo, al determinar la relación que existe entre el proceso de dirección y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021; el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa frágil y elocuente, en proceso de dirección y la eficacia; avalado en ($r = 0.753^{**}$; con valor 0.000). Entre tanto, a lo indicado rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna. Atendiendo a estas consideraciones, guarda relación con los resultados alcanzados por (Machaca, 2022), (Chacon, 2023), (Arango, 2021), (Tito, 2022), y (Valverde, 2022), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), en opiniones internacionales; aquellos autores en sus opiniones destacan nexos en el proceso de dirección y la eficacia en el desempeño laboral. Como respaldo, teóricamente, se resalta a (Bueno, Ramos, & Berrelleza, 2018) quien nos dice que el proceso de dirección “es la gestión de procesos es una etapa que forma el direccionamiento de la empresa enfocada en la implementación y ejecución de planes basados en una organización óptima ya desarrollada.”. Por otro lado, (Chiavenato, 2015), hace mención que la eficacia “Este es el nivel de logro; es necesario para las empresas y para la persona misma, porque al mismo tiempo produce los rendimientos óptimos para la sociedad. La clásica, en cambio, nos dice que la eficacia es la evaluación de los resultados obtenidos para ver si las acciones se realizan correctamente. Visto desde otro punto, incluye la consecución de propósitos utilizando recursos disponibles en las corporaciones.” En consecuencia, en líneas anteriormente explicadas y analizando los datos relevantes, consideramos que, si se mejora el proceso de dirección, se mejorará significativamente la eficacia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Perené.

Discusión sobre el objetivo específico 8

Finalmente, al definir la relación que existe entre el proceso de control y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021; el

estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa frágil y elocuente, en proceso de control y la eficacia; avalado en ($r = 0.325^{**}$; con valor 0.002). Entre tanto, a lo indicado rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna. Atendiendo a estas consideraciones, guarda relación con los resultados alcanzados por (Callirgos, 2019); (Moreno, 2019); (Machuca, 2018); (Soto, 2018); y (Ferrer, 2016), en el territorio nacional; y por (Bustamante, 2021), en opiniones internacionales; aquellos autores en sus opiniones destacan nexo en proceso de control y la eficacia en el desempeño laboral. Como respaldo, teóricamente, se resalta a (Bueno, Ramos, & Berrelleza, 2018) quien nos dice que procedimiento de control “es cuando se debe centrarse en la evaluación y ejecución de cada actividad emprendida a la consecución de propósitos planificados, mencionado con otros términos, se centra en acciones realizadas de acuerdo con los objetivos institucionales diseñadas.”. Por otro lado, (Chiavenato, 2015), hace mención que la eficacia “Este es el nivel de logro; es necesario para las empresas y para la persona misma, porque al mismo tiempo produce los rendimientos óptimos para la sociedad. La clásica, en cambio, nos dice que la eficacia es la evaluación de los resultados obtenidos para ver si las acciones se realizar correctamente. Visto desde otro punto, incluye la consecución de propósitos utilizando recursos disponibles de las corporaciones.” En consecuencia, en líneas anteriormente explicadas y analizando los datos relevantes, consideramos que, si se mejora el proceso de control, se mejorará significativamente la eficacia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Perené.

CONCLUSIONES

1. En concordancia al objetivo general, se determina la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, y estadísticamente hablando el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa firme y elocuente, en la gestión administrativa y el desempeño laboral; avalado en ($r = 0.847$; con valor 0.000). significa que la gestión administrativa juega un papel muy importante en el desempeño laboral, por tanto, si se mejora el proceso de gestión administrativa, se mejorará el desempeño en la Municipalidad Distrital de Perené.
2. Antes que nada, teniendo como objetivo específico primero, se indica la relación que existe entre el proceso de planificación y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, año 2021, y estadísticamente hablando el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa frágil y elocuente, en el proceso de planificación y la eficiencia; avalado en ($r = 0.587^{**}$; con valor 0.000). Entonces, el proceso de planificación influye de manera primordial en la eficiencia, por tanto, se busca un cambio en el mejoramiento continuo del procedimiento, de esta manera veremos resultados positivos en la aplicación de la eficiencia en el desempeño de la Municipalidad Distrital de Perené.
3. En concordancia con el objetivo segundo, se establece la relación que existe entre el proceso de organización y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, y estadísticamente hablando el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa núcleo y elocuente, en proceso de organización y la eficiencia; avalado en ($r = 0.522^{**}$; con valor 0.000). Cabe resaltar que el proceso de organización influye de manera primordial la eficiencia, por tanto, se busca un cambio en el mejoramiento continuo del procedimiento,

de esta manera veremos resultados positivos en la aplicación de la eficiencia en el desempeño de la Municipalidad Distrital de Perené.

4. En concordancia con el objetivo tercero, se concreta la relación que existe entre el proceso de dirección y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, y estadísticamente hablando el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa frágil y elocuente, entre el proceso de dirección y la eficiencia; avalado en ($r = 0.481^{**}$; con valor 0.002). para destacar que el proceso de dirección influye de manera primordial en la eficiencia, por tanto, se busca un cambio en el mejoramiento continuo del procedimiento, de esta manera veremos resultados positivos en la aplicación de la eficiencia en el desempeño de la Municipalidad Distrital de Perené.
5. En concordancia al cuarto, se puntualiza la relación que existe entre el proceso de control y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, y estadísticamente hablando el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa frágil y elocuente, entre el proceso de control y la eficiencia; avalado en ($r = 0.386^{**}$; con valor 0.006). para destacar que el proceso de control influye de manera primordial en la eficiencia, por tanto, se busca un cambio en el mejoramiento continuo del procedimiento, de esta manera veremos resultados positivos en la aplicación de la eficiencia en el desempeño de la Municipalidad Distrital de Perené.
6. De acuerdo a la relación al objetivo quinto, se especifica la relación que existe entre el proceso de planificación y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, y estadísticamente hablando el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa frágil y elocuente, entre el proceso de planificación y la eficacia; avalado en ($r = 0.442^{**}$; con

valor 0.001). Para destacar, que el proceso de planificación juega un papel muy importante en la eficacia, por tanto, se busca un cambio en el mejoramiento continuo del procedimiento, de esta manera veremos resultados positivos en la aplicación de la eficiencia en el desempeño de la Municipalidad Distrital de Perené.

7. Con relación al objetivo sexto, se determina la relación que existe entre el proceso de organización y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, y estadísticamente hablando estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa frágil y elocuente, entre el proceso de organización y la eficacia; avalado en ($r = 0.449^{**}$; con valor 0.001). para destacar que el proceso de organización influye de manera primordial en la eficacia, por tanto, se busca un cambio en el mejoramiento continuo del procedimiento, de esta manera veremos resultados positivos en la aplicación de la eficiencia en el desempeño de la Municipalidad Distrital de Perené.
8. En relación al objetivo séptimo, se corrobora la relación que existe entre el proceso de dirección y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, y estadísticamente hablando el estadígrafo de prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que existe vinculación afirmativa frágil y elocuente, entre el proceso de dirección y la eficacia; avalado en ($r = 0.753^{**}$; con valor 0.000). para destacar que el proceso de dirección influye de manera primordial en la eficacia, por tanto, se busca un cambio en el mejoramiento continuo del procedimiento, de esta manera veremos resultados positivos en la aplicación de la eficiencia en el desempeño de la Municipalidad Distrital de Perené.
9. Con relación al objetivo octavo, se especifica la relación que existe entre el proceso de control y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, y estadísticamente hablando el estadígrafo de prueba de hipótesis

Rho de Spearman, i afirma que existe vinculación afirmativa frágil y elocuente, en proceso de control y la eficacia; avalado en ($r = 0.325^{**}$; con valor 0.002). para destacar que el proceso de control influye de manera primordial en la eficacia, por tanto, se busca un cambio en el mejoramiento continuo del procedimiento, de esta manera veremos resultados positivos en la aplicación de la eficiencia en el desempeño de la Municipalidad Distrital de Perené.

RECOMENDACIONES

1. Utilización adecuada de los documentos de gestión como el PEI y el POI, con la finalidad de mejorar el proceso de gestión administrativa en las actividades desarrolladas en las diferentes áreas.
2. Mejorar el Plan Anual de Trabajo, con la finalidad de establecer actividades en relación a los objetivos y metas estratégicas propuestas en el PEI y POI.
3. Capacitar a todos los colaboradores en torno al cumplimiento de sus funciones y la división del trabajo de manera idónea y ordenada.
4. Establecer programas de capacitación del capital humano con el fin de establecer costumbres, normas de liderazgo que direccionen el trabajo eficiente de los colaboradores en general.
5. Desarrollar un control adecuado de los recursos de la municipalidad con la finalidad de hacer un buen uso de los mismo en el cumplimiento de las funciones.
6. Tomar como guía de acción para todas las áreas respectivas el PEI, de manera tal que el cumplimiento de las funciones esté acorde a los objetivos y metas trazadas.
7. Organizar los equipos de trabajo con el propósito de cumplir con las acciones estratégicas de cada área de trabajo y acorde a las necesidades de la sociedad en general.
8. Desarrollar programas de dirección y monitoreo de los trabajos en todas las áreas, de manera tal que se puedan lograr con los objetivos y metas estratégicas propuestas.
9. Monitorear los estándares de desempeño en torno al presupuesto de la municipalidad y las necesidades prioritarias de la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias*. Buenos Aires, argentina.: Granica S.A.
- Arango, N. (2021). *La Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los servidores publicos de la UGEL Angares - 2020*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Escuela de Posgrado, Huancavelica. Perú. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4600/PMGP00034M13.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación; Introducción a la metodología científica*. Venezuela: EDITORIAL EPSTEME, C.A.
- Balet, P. (2011). *Gestión Administrativa*. España: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Bueno, R., Ramos, M., & Berrelleza, C. (2018). *Elementos Básicos de Administración*. México: Printed in México.
- Bustamante, M. (2021). *Relacion entre gestion administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San Jose "La Salle" Latacunga*. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, Departamento de Educación, Asociación Salvadoreña de la IASD, El Salvador, Quito. Obtenido de [Tesis de Maestria, Universidad de Montemorelos]: <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1336>
- Castro, E. (2016). *Teoría y Práctica de la investigación científica*. Huancayo: PERUGRAPH SRL.
- Chacon, D. (2023). *“Gestión Administrativa y desempeño de la red asistencial Ucayali - Hospital II Pucallpa - ESSALUD, 2021*. Obtenido de [Tesis de Maestria, Universidad Nacional de Ucayali]:

http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6082/B3_2023_UNU_MAESTRIA_2023_TM_DALIA-CHACON_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2001). *Administración, Proceso administrativo*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGrawHill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional; la dinámica del éxito en la organizaciones*. México: McGrawHill Interamericana Editores S.A.
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Enciclopedia Concepto. (5 de agosto de 2019). *¿Qué es gestión en administración?* Obtenido de Editorial Etecé: <https://concepto.de/gestion-en-administracion/>
- Escalante, P. (2015). *Introducción a la Administración Pública*. Huancayo: Fondo Editorial de la Universidad Continental.
- García, L., & León, A. (2019). *Gestión Pública: Dirección y control gerencial en la administración del Estado*. Lima.: Editora Mactro EIRL.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación; las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw- Hill INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación*. México: McGraw-Hill Educación.

La República.net. (6 de agosto de 2018). Mala gestión de municipalidades provoca 128 denuncias al mes. Costa Rica.

Machaca, T. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021*. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

Meza, M. (2021). *"Evaluación de los procesos administrativos para el diseño de la estructura organizacional y modelo de planificación estratégica en una empresa de buques atuaneros"*. tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, Guayaquil - Ecuador. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato- Ecuador]:
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/31763/1/083%20GTH.pdf>

Munch, L. (2014). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Editorial Pearson Educación.

Paredes, V. (2020). *"Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas"*. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos, Facultad de educación, Ambato - Ecuador. Obtenido de Tesis de Maestría:
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/1008/Tesis%20de%20%20Mar%C3%ADa%20Bernarda%20Solano%20Leal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quezada, N. (2019). *Metodología de la Investigación*. Lima, Perú.: Empresa Editora Macro EIRL.

Quiroa, M. (7 de diciembre de 2020). *Gestión Administrativa*. Obtenido de Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

- Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderón, E. (enero - marzo de 2017). La Gestion Administrativa en el Desarrollo Empresarial. *Contribuciones a la economía*. Obtenido de <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Salazar, R. (2018). *"Las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en las instituciones estatales de educacion superior"*. Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana, Posgrado, Ambato - Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- SENAJU. (2020). *Gestión Pública para funcionarias y funcionarios que trabajan con población joven*. Lima: MINEDU.
- Stephen, R., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson de México.
- Tito, M. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores minucipales. Ancash, 2022*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Chimbote, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33920/soto_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima, Perú: San Marcos.
- Valverde, P. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalies - Huanuco, 2022*. Huanuco - Peru. Obtenido de [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo].

- Vargas, M., Fernández, L., Quiroz, J., & Cacho, A. (2020). Gestión municipal y respuestas frente al impacto del COVID 19 – municipalidades de la zona alto andina, departamento de Lambayeque. *Revista Multidisciplinaria Pakamuros*, VIII(4), 105-115. Obtenido de <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/153>
- Villegas, L., Marroquín, R., Del Castillo, V., & Sánchez, R. (2014). *Teoría y praxis de la investigación científica; tesis de maestría y doctorado*. Lima: San Marcos.
- Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Industria de Cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Unidad Académica de Titulación, Sucre - Bolivia. Obtenido de [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato - Ecuador]: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/20234/1/4%20FORMATO%20MG.%20JORGE%20ARTURO%20RAMOS.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

“Gestión Administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené - 2021”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología	
PROB. GENERAL	OBJ. GENERAL	HIP. GENERAL	(V1) Gestión administrativa	(D1) Proceso de planificación	TIPO DE LA INVESTIGACIÓN Básica	
• ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?	• Precisar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.	• La relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.		(D2) Proceso de organización	NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN Correlacional	
PROB. ESPECÍFICOS	OBJ. ESPECÍFICOS	HIP. ESPECÍFICAS		(D3) Proceso de dirección	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental – correlacional	
• ¿Qué relación existe entre el proceso de planificación y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?	• Definir la relación que existe entre el proceso de planificación y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.	• La relación que existe entre el proceso de planificación y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.		(V2) Desempeño laboral		
• ¿Qué relación existe entre el proceso de organización y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?	• Identificar la relación que existe entre el proceso de organización y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.	• La relación que existe entre el proceso de organización y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.	(D4) Proceso de control			POBLACIÓN 50 colaboradores
• ¿Qué relación existe entre el proceso de dirección y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?	• Analizar la relación que existe entre el proceso de dirección y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.	• La relación que existe entre el proceso de dirección y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.	(D1) Eficiencia			MUESTRA CENSAL m = p
• ¿Qué relación existe entre el proceso de control y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?	• Describir la relación que existe entre el proceso de control y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.	• La relación que existe entre el proceso de control y la eficiencia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.				
• ¿Qué relación existe entre el proceso de planificación y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?	• Precisar la relación que existe entre el proceso de planificación y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.	• La relación que existe entre el proceso de planificación y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS Cuestionario Ficha de revisión documental			
• ¿Qué relación existe entre el proceso de organización y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?	• Establecer la relación que existe entre el proceso de organización y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.	• La relación que existe entre el proceso de organización y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.				
• ¿Qué relación existe entre el proceso de dirección y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?	• Determinar la relación que existe entre el proceso de dirección y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.	• La relación que existe entre el proceso de dirección y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.				
• ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de control y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021?	• Definir la relación que existe entre el proceso de control y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021.	• La relación que existe entre el proceso de control y la eficacia laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, es positiva y significativa.				

Nota. La tabla, nos muestra la síntesis del contexto de la presente investigación. Fuente: elaboración propia.

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Operacionalización de la Variable I.

Variable I	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
VI Gestión administrativa	"Es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados" (Quiroa, 2020).	En el desarrollo de la investigación, dentro de la gestión administrativa; se estudiarán los procesos de planificación, organización, dirección y control, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, para ello se elaborará un cuestionario de 16 ítems.	D1 Proceso de planificación	1.1. Formulación de políticas, planes, y agendas para atender los requerimientos. 1.2. Vinculación de los programas con el presupuesto participativo de la municipalidad. 1.3. Establecimiento de objetivos y metas estratégicas institucionales. 1.4. Programación de las actividades entorno a los objetivos estratégicos planteados.	Cuestionario de encuesta	ESCALA ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			D2 Proceso de organización	2.1. División del trabajo en los diferentes departamentos para hacerlos más eficientes. 2.2. Organización de las actividades acorde a las necesidades y prioridades de la sociedad. 2.3. Coordinación del trabajo, para aumentar la efectividad de los resultados. 2.4. Seguimiento y reorganización de las tareas para mejorar los resultados.		
			D3 Proceso de dirección	3.1. Liderazgo directivo en el desarrollo de las actividades y proyectos dl municipio. 3.2. Integración constante de los colaboradores en el desarrollo de las actividades y proyectos. 3.3. Comunicación efectiva de las actividades que se desarrollan constantemente. 3.4. Uso de sistemas de motivación para incrementar la productividad de los colaboradores.		
			D4 Proceso de control	4.1. Verificación de las actividades, acorde a los planificado y presupuestado. 4.2. Control de los estándares de desempeño en función a los objetivos estratégicos. 4.3. Cumplimiento de las normas y reglas en cada uno de los proyectos ejecutados. 4.4. Retroalimenta las actividades y programas para dar solución a las mermas posibles.		

Operacionalización de la Variable II.

Variable II	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
V2 Desempeño laboral	(Chiavenato, 2015), nos dice que “el desempeño de la organización refleja su estrategia, tanto en términos de formulación como de aplicación” (473). Dicho de otra manera, la estrategia organizacional influye en la determinación de las tareas de la organización; en las relaciones de poder; y en la eficacia de la organización.	En el desarrollo de la investigación, dentro del desempeño laboral; se estudiarán la eficiencia y la eficacia, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené, en el periodo 2021, para ello se elaborará un cuestionario de 16 ítems.	D1 Eficiencia	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Optimización de los recursos para desarrollar los programas y proyectos institucionales. 1.2. Optimización del tiempo en el desarrollo de los programas y proyectos institucionales. 1.3. Atención personalizada y transparente a los usuarios de la sociedad. 1.4. Atención a los requerimientos y prioridades de la sociedad de Perené. 1.5. Comunicación clara de las actividades desarrolladas y resultados alcanzados. 1.6. Manejo ordenado de la información financiera de la municipalidad por cada proyecto. 1.7. Coordinación de las funciones para evitar conflictos dentro de la institución. 1.8. Delegación de las funciones acorde a la capacidad intelectual de cada colaborador. 	Cuestionario de encuesta	<p>ESCALA ORDINAL</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>
			D2 Eficacia	<ol style="list-style-type: none"> 2.1. Cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en la planificación. 2.2. Solución oportuna a los problemas que se presentan en la institución. 2.3. Veracidad en la información que brindan al público en general. 2.4. Optimización de la recaudación financiera en la municipalidad de manera constante. 2.5. Interacción continua con los interesados y beneficiarios de la municipalidad. 2.6. Consistencia técnica en la delegación de las funciones y responsabilidades. 2.7. Gestión institucional orientada al cumplimiento de los compromisos planteados. 2.8. Articulación entre la conducción política y la gerencia institucional. 		

Nota. La tabla, nos muestra las variables, la definición conceptual, la definición operacional las dimensiones de la variable y sus indicadores utilizados en la investigación.

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Matriz de operacionalización del instrumento de la Variable I.

Variable	Nombre de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable I	Gestión administrativa	D1 Proceso de planificación	1.1. Formulación de políticas, planes, y agendas para atender los requerimientos.	1. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se formulan políticas, planes, y agendas para atender los requerimientos?	ESCALA ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			1.2. Vinculación de los programas con el presupuesto participativo de la municipalidad.	2. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se vinculan los programas con el presupuesto participativo de cada periodo?	
			1.3. Establecimiento de objetivos y metas estratégicas institucionales.	3. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se establecen objetivos y metas estratégicas para controlar la gestión?	
			1.4. Programación de las actividades entorno a los objetivos estratégicos planteados.	4. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se programan actividades entorno a los objetivos estratégicos planteados?	
		D2 Proceso de organización	2.1. División del trabajo en los diferentes departamentos para hacerlos más eficientes.	5. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se dividen el trabajo en los diferentes departamentos para hacerlos más eficientes?	
			2.2. Organización de las actividades acorde a las necesidades y prioridades de la sociedad.	6. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se organizan las actividades de acuerdo a las necesidades y prioridades de la sociedad?	
			2.3. Coordinación del trabajo, para aumentar la efectividad de los resultados.	7. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se coordinan el trabajo, para aumentar la efectividad de los resultados?	
			2.4. Seguimiento y reorganización de las tareas para mejorar los resultados.	8. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se realiza un seguimiento y reorganización de las tareas para mejorar los resultados?	
		D3 Proceso de dirección	3.1. Liderazgo directivo en la ejecución de las actividades y proyectos.	9. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se desarrolla un liderazgo directivo en la ejecución de las actividades y proyectos?	
			3.2. Integración constante de los colaboradores en el desarrollo de las actividades y proyectos.	10. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se integran constantemente a los colaboradores para el desarrollo de las actividades y proyectos?	
			3.3. Comunicación efectiva de las actividades que se desarrollan constantemente.	11. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se comunica de manera efectiva las actividades que se desarrollan?	
			3.4. Uso de sistemas de motivación para incrementar la productividad de los colaboradores.	12. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se hace uso de sistemas de motivación para incrementar la productividad de los colaboradores?	
		D4 Proceso de control	4.1. Verificación de las actividades, acorde a los planificado y presupuestado.	13. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se verifica las actividades, acorde a lo planificado y presupuestado?	
			4.2. Control de los estándares de desempeño en función a los objetivos estratégicos.	14. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se controla los estándares de desempeño en función a los objetivos estratégicos?	
			4.3. Cumplimiento de las normas y reglas en cada uno de los proyectos ejecutados.	15. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se cumple con las normas y reglas en cada uno de los proyectos ejecutados?	
			4.4. Retroalimenta las actividades y programas para dar solución a las mermas posibles.	16. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se realiza una retroalimentación de las actividades y programas para dar solución a las mermas posibles?	

Nota. La tabla, nos muestra las variables, los indicadores, los ítems del instrumento de recolección de datos, y la escala de medición.

Matriz de operacionalización del instrumento de la Variable II.

Variable	Nombre de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable II	Desempeño laboral	D1 Eficiencia	1.1. Optimización de los recursos para desarrollar los programas y proyectos institucionales. 1.2. Optimización del tiempo en el desarrollo de los programas y proyectos institucionales. 1.3. Atención personalizada y transparente a los usuarios de la sociedad. 1.4. Atención a los requerimientos y prioridades de la sociedad de Perené. 1.5. Comunicación clara de las actividades desarrolladas y resultados alcanzados. 1.6. Manejo ordenado de la información financiera de la municipalidad por cada proyecto. 1.7. Coordinación de las funciones para evitar conflictos dentro de la institución. 1.8. Delegación de las funciones acorde a la capacidad intelectual de cada colaborador.	1. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se optimiza los recursos para desarrollar los programas y proyectos institucionales? 2. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se optimiza el tiempo en el desarrollo de los programas y proyectos institucionales? 3. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una atención personalizada y transparente a los usuarios de la sociedad? 4. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una atención a los requerimientos y prioridades de la sociedad de Perené? 5. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una comunicación clara de las actividades desarrolladas y resultados alcanzados? 6. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe un manejo ordenado de la información financiera de la municipalidad por cada proyecto? 7. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una coordinación de las funciones para evitar conflictos dentro de la institución? 8. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una delegación de las funciones acorde a la capacidad intelectual de cada colaborador?	ESCALA ORDINAL (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
		D2 Eficacia	2.1. Cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en la planificación. 2.2. Solución oportuna a los problemas que se presentan en la institución. 2.3. Veracidad en la información que brindan al público en general. 2.4. Optimización de la recaudación financiera en la municipalidad de manera constante. 2.5. Interacción continua con los interesados y beneficiarios de la municipalidad. 2.6. Consistencia técnica en la delegación de las funciones y responsabilidades. 2.7. Gestión institucional orientada al cumplimiento de los compromisos planteados. 2.8. Articulación entre la conducción política y la gerencia institucional.	9. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe un cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en la planificación? 10. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una solución oportuna a los problemas que se presentan? 11. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe veracidad en la información que brindan al público en general? 12. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una optimización de la recaudación financiera de manera constante? 13. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una interacción continua con los interesados y beneficiarios? 14. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una consistencia técnica en la delegación de las funciones y responsabilidades? 15. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una gestión institucional orientada al cumplimiento de los compromisos planteados? 16. ¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una articulación entre la conducción política y la gerencia institucional?	

Nota. La tabla, nos muestra las variables, los indicadores, los ítems del instrumento de recolección de datos, y la escala de medición.

Anexo 4: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación



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

CUESTIONARIO 1

INFORMACIÓN:

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 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené - 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.

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

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
PROCESO DE PLANIFICACIÓN						
1	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se formulan políticas, planes, y agendas para atender los requerimientos?					
2	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se vinculan los programas con el presupuesto participativo de cada periodo?					
3	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se establecen objetivos y metas estratégicas para controlar la gestión?					
4	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se programan actividades entorno a los objetivos estratégicos planteados?					
PROCESO DE ORGANIZACIÓN						
5	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se dividen el trabajo en los diferentes departamentos para hacerlos más eficientes?					
6	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se organizan las actividades de acuerdo a las necesidades y prioridades de la sociedad?					
7	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se coordinan el trabajo, para aumentar la efectividad de los resultados?					
8	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se realiza un seguimiento y reorganización de las tareas para mejorar los resultados?					

PROCESO DE DIRECCIÓN					
9	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se desarrolla un liderazgo directivo en la ejecución de las actividades y proyectos?				
10	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se integran constantemente a los colaboradores para el desarrollo de las actividades y proyectos?				
11	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se comunica de manera efectiva las actividades que se desarrollan?				
12	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se hace uso de sistemas de motivación para incrementar la productividad de los colaboradores?				
PROCESO DE CONTROL					
13	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se verifica las actividades, acorde a lo planificado y presupuestado?				
14	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se controla los estándares de desempeño en función a los objetivos estratégicos?				
15	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se cumple con las normas y reglas en cada uno de los proyectos ejecutados?				
16	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se realiza una retroalimentación de las actividades y programas para dar solución a las mermas posibles?				

Gracias por su atención.



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

CUESTIONARIO 2

INFORMACIÓN:

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 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené - 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.

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

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
EFICIENCIA						
1	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se optimiza los recursos para desarrollar los programas y proyectos institucionales?					
2	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, se optimiza el tiempo en el desarrollo de los programas y proyectos institucionales?					
3	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una atención personalizada y transparente a los usuarios de la sociedad?					
4	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una atención a los requerimientos y prioridades de la sociedad de Perené?					
5	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una comunicación clara de las actividades desarrolladas y resultados alcanzados?					
6	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe un manejo ordenado de la información financiera de la municipalidad por cada proyecto?					
7	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una coordinación de las funciones para evitar conflictos dentro de la institución?					
8	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una delegación de las funciones acorde a la capacidad intelectual de cada colaborador?					
EFICACIA						
9	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe un cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en la planificación?					

10	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una solución oportuna a los problemas que se presentan?					
11	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe veracidad en la información que brindan al público en general?					
12	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una optimización de la recaudación financiera de manera constante?					
13	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una interacción continua con los interesados y beneficiarios?					
14	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una consistencia técnica en la delegación de las funciones y responsabilidades?					
15	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una gestión institucional orientada al cumplimiento de los compromisos planteados?					
16	¿En la Municipalidad Distrital de Perené, existe una articulación entre la conducción política y la gerencia institucional?					

Gracias por su atención.

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad del instrumento de la primera variable.

Ítems	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
Item1	55,80	62,857	,638	,878
Item2	55,52	65,806	,452	,885
Item3	55,44	62,864	,575	,881
Item4	55,50	67,929	,392	,887
Item5	55,58	66,657	,487	,884
Item6	55,90	62,622	,606	,879
Item7	55,78	62,991	,597	,880
Item8	55,94	66,507	,508	,883
Item9	55,72	64,247	,591	,880
Item10	55,70	65,112	,510	,883
Item11	55,80	61,469	,652	,877
Item12	56,22	62,542	,622	,878
Item13	55,94	63,649	,659	,878
Item14	55,80	65,184	,535	,882
Item15	55,74	66,523	,502	,883
Item16	56,42	64,779	,390	,890

Nota. La Tabla, nos muestra el índice del Alfa de Cronbach por cada uno de los ítems del instrumento de recolección de datos. *Fuente.* Resultados en SPSS 26.

Estadística de fiabilidad para el instrumento de la primera variable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	16

Nota. La Tabla, nos muestra el índice del Alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos. *Fuente.* Resultados en SPSS 26.

Confiabilidad del instrumento de la segunda variable.

Ítems	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
Item1	54.66	74.515	0.503	0.907
Item2	54.50	73.561	0.631	0.902
Item3	54.52	76.132	0.434	0.909
Item4	54.38	75.342	0.619	0.903
Item5	54.26	77.380	0.477	0.907
Item6	54.62	75.873	0.430	0.909
Item7	54.74	70.319	0.711	0.899
Item8	54.52	73.642	0.714	0.900
Item9	54.48	70.867	0.763	0.898
Item10	54.54	73.151	0.599	0.903
Item11	54.48	73.234	0.658	0.902
Item12	54.54	73.968	0.578	0.904
Item13	54.60	72.327	0.666	0.901
Item14	54.48	72.173	0.735	0.899
Item15	54.54	76.539	0.465	0.907
Item16	54.84	75.158	0.499	0.907

Nota. La Tabla, nos muestra el índice del Alfa de Cronbach por cada uno de los ítems del instrumento de recolección de datos. *Fuente.* Resultados en SPSS 26.

Estadística de fiabilidad para el instrumento de la segunda variable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	16

Nota. La Tabla, nos muestra el índice del Alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos. *Fuente.* Resultados en SPSS 26.

Validación de los expertos.

Indicadores	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4
1 Suficiencia	Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado
2 Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado
3 Coherencia	El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado
4 Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado
Nombres y apellidos		Heysi Santana Gutarra	Jussley Thamara Ortega Medina	Anibal Martínez Inga	Lisbeth Zinthia Reyes Alfaro
Grado académico		Maestra	Maestra	Licenciado	Maestra
Valoración		Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado	Nivel moderado

Nota. La Tabla, el resultado de la validación a los instrumentos utilizados en la recolección de datos en la presente investigación, esta validación lo realizaron los profesionales considerados como expertos en el tema de investigación.

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de encuesta" que hace parte de la investigación: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené - 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: Heysi Santana Gutarra

Formación académica: Administración y Negocios Internacionales

Áreas de experiencia profesional: Gestión Pública

Tiempo: 6 años **Cargo actual:** Docente

Institución: 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	No cumple con el criterio Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	No cumple con el criterio Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	El ítem no es claro 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 Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	No cumple con el criterio Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	No cumple con el criterio. Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. El ítem es relativamente importante El ítem es muy relevante y debe ser incluido

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 1: Cuestionario para la variable gestión administrativa.

Variable: Gestión administrativa.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	CORERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1 Proceso de planificación	1	4	3	4	4	4	
	2	4	3	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	3	4	4	4	4	
D2 Proceso de organización	5	4	4	3	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	3	4	
	8	4	4	4	4	4	
D3 Proceso de dirección	9	3	4	4	4	4	
	10	4	3	4	4	4	
	11	3	4	3	3	3	
	12	4	4	4	4	4	
D4 Proceso de control	13	4	4	4	4	4	
	14	3	4	4	4	4	
	15	4	3	4	3	4	
	16	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	60	60	62	61	63	

Fuente: tomado del libro *Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital*

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, 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

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítem:	Calificación
Heysi Santana Gutarra	Maestra	16	16

Sello y Firma:


Mg. Heysi Santana Gutarra
CLAD N°16212

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 2: Cuestionario para la variable desempeño laboral.

Variable: Desempeño laboral.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 Eficiencia	1	4	3	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	3	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	3	
	6	3	4	3	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D3 Eficacia	9	4	4	4	4	4	
	10	3	4	4	4	3	
	11	4	3	3	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	3	4	
	14	4	3	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	3	4	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	62	61	62	61	62	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, 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

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítem:	Calificación
Heysi Santana Gutarra	Máestro	16	16

Sello y Firma:


 Mg. Heysi Santana Gutarra
 CLAD N°16212

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de encuesta" que hace parte de la investigación: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené - 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: JUSSLEY THAMARA ORTEGA MEDINA

Formación académica: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA.

Áreas de experiencia profesional: ADMINISTRACION DE GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA, DOCENCIA BASICA REGULAR Y UNVERSITARIA.

Tiempo: 11 AÑOS. actual: ESPECIALISTA DE CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO SUPERIOR TECNOLOGICO.

Institución: DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNIN.

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	No cumple con el criterio Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	No cumple con el criterio Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	El ítem no es claro. 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. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	No cumple con el criterio Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	No cumple con el criterio. Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Questionario 1: Questionario para la variable gestión administrativa.

Variable: Gestión administrativa.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSER. VACIONES
D1 Proceso de planificación	1	3	3	4	3	Nivel moderado	
	2	3	3	4	3	Nivel moderado	
	3	3	3	4	3	Nivel moderado	
	4	3	3	4	3	Nivel moderado	
D2 Proceso de organización	5	3	3	4	3	Nivel moderado	
	6	3	3	4	3	Nivel moderado	
	7	3	3	4	3	Nivel moderado	
	8	3	3	4	3	Nivel moderado	
D3 Proceso de dirección	9	3	3	4	3	Nivel moderado	
	10	3	3	4	3	Nivel moderado	
	11	3	3	4	3	Nivel moderado	
	12	3	3	4	3	Nivel moderado	
D4 Proceso de control	13	3	3	4	3	Nivel moderado	
	14	3	3	4	3	Nivel moderado	
	15	3	3	4	3	Nivel moderado	
	16	3	3	4	3	Nivel moderado	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	3	3	4	3	Nivel moderado	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de Instrumentos de Investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y items, 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

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítem:	Calificación
MAESTRA JUSLEY THAMARA ORTEGA MEDINA	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA	16	Nivel moderado

Sello y Firma:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

 Ma. J. Thamara Ortega Medina
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 2: Cuestionario para la variable desempeño laboral.

Variable: Desempeño laboral.

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1 Eficiencia	1	3	3	4	3	Nivel moderado	
	2	3	3	4	3	Nivel moderado	
	3	3	3	4	3	Nivel moderado	
	4	3	3	4	3	Nivel moderado	
	5	3	3	4	3	Nivel moderado	
	6	3	3	4	3	Nivel moderado	
	7	3	3	4	3	Nivel moderado	
	8	3	3	4	3	Nivel moderado	
D3 Eficacia	9	3	3	4	3	Nivel moderado	
	10	3	3	4	3	Nivel moderado	
	11	3	3	4	3	Nivel moderado	
	12	3	3	4	3	Nivel moderado	
	13	3	3	4	3	Nivel moderado	
	14	3	3	4	3	Nivel moderado	
	15	3	3	4	3	Nivel moderado	
	16	3	3	4	3	Nivel moderado	
EVALUACIÓN CUALITATIVA CRITERIOS	POR	3	3	4	3	Nivel moderado	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de Instrumentos de Investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, 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

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MAESTRA JUSSELY TRAMARA ORTEGA MEDINA	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA	16	Nivel moderado

Sello y Firma:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Ma. J. Tramara Ortega Medina
ACADEMICA

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de encuesta" que hace parte de la investigación: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené - 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: ANIBAL MARTÍNEZ INGA

Formación académica: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

Áreas de experiencia profesional: ADMINISTRACION DE NEGOCIOS.

Tiempo: 14 AÑOS. actual: GERENTE GENERAL.

Institución: BUSINESSMART SAC.

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	No cumple con el criterio Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	No cumple con el criterio Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	El ítem no es claro 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 Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	No cumple con el criterio Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	No cumple con el criterio. Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. El ítem es relativamente importante El ítem es muy relevante y debe ser incluido

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Questionario 1: Questionario para la variable gestión administrativa.

Variable: Gestión administrativa.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1 Proceso de planificación	1	3	3	3	3	Nivel moderado	
	2	3	3	3	3	Nivel moderado	
	3	3	3	3	3	Nivel moderado	
	4	3	3	3	3	Nivel moderado	
D2 Proceso de organización	5	3	3	3	3	Nivel moderado	
	6	3	3	3	3	Nivel moderado	
	7	3	3	3	3	Nivel moderado	
	8	3	3	3	3	Nivel moderado	
D3 Proceso de dirección	9	3	3	3	3	Nivel moderado	
	10	3	3	3	3	Nivel moderado	
	11	3	3	3	3	Nivel moderado	
	12	3	3	3	3	Nivel moderado	
D4 Proceso de control	13	3	3	3	3	Nivel moderado	
	14	3	3	3	3	Nivel moderado	
	15	3	3	3	3	Nivel moderado	
	16	3	3	3	3	Nivel moderado	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	3	3	3	3	Nivel moderado	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de Instrumentos de Investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y items, 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

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítem:	Calificación
ANIBAL MARTINEZ INGA	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	16	Nivel moderado

Sello y Firma:



FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 2: Cuestionario para la variable desempeño laboral.

Variable: Desempeño laboral.

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1 Eficiencia	1	3	3	3	3	Nivel moderado	
	2	3	3	3	3	Nivel moderado	
	3	3	3	3	3	Nivel moderado	
	4	3	3	3	3	Nivel moderado	
	5	3	3	3	3	Nivel moderado	
	6	3	3	3	3	Nivel moderado	
	7	3	3	3	3	Nivel moderado	
	8	3	3	3	3	Nivel moderado	
D3 Eficacia	9	3	3	3	3	Nivel moderado	
	10	3	3	3	3	Nivel moderado	
	11	3	3	3	3	Nivel moderado	
	12	3	3	3	3	Nivel moderado	
	13	3	3	3	3	Nivel moderado	
	14	3	3	3	3	Nivel moderado	
	15	3	3	3	3	Nivel moderado	
	16	3	3	3	3	Nivel moderado	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	3	3	3	3	Nivel moderado	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de Instrumentos de Investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, 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

Cuadro 1 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítem:	Calificación
ANIBAL MARTINEZ INGA	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	16	Nivel moderado

Sello y Firma:



Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de encuesta” que hace parte de la investigación: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perené - 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: Mtra. Lisbeth Zinthia Reyes Alfaro

Formación académica: Maestra en Gestión Pública

Áreas de experiencia profesional: Coordinadora de Autoevaluación y Acreditación Y Docencia Universitaria

Tiempo: 6 años

Actual: Docente

Institución: 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	No cumple con el criterio Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	No cumple con el criterio Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	El ítem no es claro. 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. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	No cumple con el criterio Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	No cumple con el criterio. Nivel bajo Nivel moderado Nivel alto	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 1: Cuestionario para la variable gestión administrativa.

Variable: Gestión administrativa.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1 Proceso de planificación	1	3	3	4	4	4	
	2	4	3	4	4	3	
	3	4	4	4	4	4	
	4	3	3	4	4	4	
D2 Proceso de organización	5	4	4	3	4	4	
	6	3	4	4	4	4	
	7	4	4	4	3	4	
	8	4	4	4	4	4	
D3 Proceso de dirección	9	3	4	4	4	4	
	10	4	4	4	3	4	
	11	4	4	4	3	4	
	12	4	4	4	4	4	
D4 Proceso de control	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	3	3	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA CRITERIOS	POR	60	60	62	61	63	

Fuente: tomado del libro *Validez y Confiabilidad de Instrumentos de Investigación*: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, 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

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mtra. Lisbeth Zúñiga Reyes Alfaro	Maestra	16	Nivel Moderado

Sello y Firma:



 MTRA. LISBETH ZÚÑIGA REYES ALFARO
 (DOCENTE)

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Questionario 2: Questionario para la variable desempeño laboral.

Variable: Desempeño laboral.

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSER. VACIONES
D1 Eficiencia	1	4	3	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	3	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	3	
	6	3	4	3	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D3 Eficacia	9	4	4	4	4	4	
	10	3	4	4	4	3	
	11	4	3	3	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	3	4	
	14	4	3	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	3	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA CRITERIOS	POR	62	61	62	61	62	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de Instrumentos de Investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, 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

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mra. Lisbeth Zinthia Reyes Alfaro	Maestro	16	Nivel Moderado

Sello y Firma:


 MTRA. LISBETH ZINTHIA REYES ALFARO
 DOCENTE

Anexo 6: Data de procesamiento de datos

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2021"																
GESTIÓN ADMINISTRATIVA																
N°	PROCESO DE PLANIFICACIÓN				PROCESO DE ORGANIZACIÓN				PROCESO DE DIRECCIÓN				PROCESO DE CONTROL			
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16
1	2	1	5	2	4	2	4	3	4	1	3	3	2	5	3	1
2	3	5	2	3	4	2	1	3	4	5	5	4	2	3	2	4
3	1	3	2	5	4	2	5	3	1	5	1	2	3	2	4	2
4	2	4	1	3	5	1	2	3	4	5	4	3	2	1	3	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
6	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
8	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2
9	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
10	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	3
11	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5
12	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
13	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4
14	3	4	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	5	4	4	3
15	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
16	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
17	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3
18	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
19	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	4	3
20	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3
22	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
23	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
24	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1
25	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2
27	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3
28	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
31	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3
32	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
33	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2
34	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2
35	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
36	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2
37	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3
40	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5
41	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
42	1	4	5	3	4	1	3	4	2	3	1	1	2	3	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	2
44	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2
45	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
46	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4
47	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3
48	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1
49	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3
50	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ - 2021"

DESEMPEÑO LABORAL

N°	EFICIENCIA								EFICACIA							
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16
1	1	3	4	2	5	3	2	3	1	5	3	4	3	2	5	4
2	3	2	2	3	4	5	2	4	3	1	4	2	3	5	4	3
3	1	3	2	3	4	5	2	4	3	1	5	4	4	3	3	2
4	1	2	4	3	5	4	1	3	2	4	5	5	4	3	2	1
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
6	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
7	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
8	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3
11	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3
12	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
13	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
14	3	2	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	3	4
15	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
16	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
17	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
18	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4
19	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4
20	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4
21	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5
23	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4
24	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
27	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
30	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
31	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	5	3	4	4	3
33	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
34	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2
35	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
37	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
38	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3
39	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
40	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	1	4	5	3	4	1	1	3	2	3	1	1	2	3	4	4
43	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3
44	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
45	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
46	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
47	3	2	1	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2
48	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5
49	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4
50	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	2

Anexo 7: Consentimiento Informado



Municipalidad Distrital de Perené

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Perené, 04 de marzo del 2021

CARTA N°025-2021- MDP/GAF

Señorita:

Bach: CARMEN ROSA ESCOLA ENCARNACION
TESISTA

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN Y/O APLICACIÓN
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

: Exp N° 1 199- 2021

REF.

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo a nombre de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Perene, y a la vez mencionarle lo siguiente;

Mediante el presente, se hace conocimiento en mérito al documentado en referencia, **SE AUTORIZA**, a la **Srta. Carmen Rosa Escola Encarnacion**, egresada de la carrera de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes, para la aplicación de encuestas concerniente al trabajo de investigación denominado "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Perene", con fines estrictamente académicos y netamente confidenciales y respetando las normas de ética de la Institución.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para manifestarle la muestra de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Recebido
Milepasa
04/03/21

“un nuevo cambio para todos”

Jr. 22 de Octubre N° 140 - Perené
Chanchamayo - Junín

RUC: 20195238961

Telf.: 064-544061 - Fax: 064-544077
www.muniperene.gob.pe

Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento

